

**Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over het verslag van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's —
Luchtvaartstrategie voor Europa: handhaving en bevordering van hoge sociale normen**

(COM(2019) 120 final)

(2020/C 14/16)

Rapporteur: **Raymond HENCKS**

Raadpleging	Europese Commissie: 11.4.2019
Rechtsgrondslag	Artikel 304 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie
Bevoegde afdeling	Vervoer, Energie, Infrastructuur en Informatiemaatschappij
Goedkeuring door de afdeling	3.7.2019
Goedkeuring door de voltallige vergadering	25.9.2019
Zitting nr.	546
Stemuitslag (voor/tegen/onthoudingen)	174/0/1

1. Conclusies en aanbevelingen

1.1. Het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) is ingenomen met het Commissieverslag over de arbeidsomstandigheden van zeer mobiel vliegend personeel (piloten en cabinepersoneel), waarvan de situatie bijzonder uitdagend kan zijn door de grensoverschrijdende aard van hun werk en die verschillende rechten en beschermingsniveaus genieten afhankelijk van de nationale wetgeving die op hen van toepassing is.

1.2. Het EESC betreurt dat dit verslag pas aan het einde van de ambtstermijn van de zittende Commissie wordt uitgebracht, waardoor er onzekerheid heerst over de follow-up ervan. Het EESC hoopt dat de nieuwe Commissie het oplossen van de in dit verslag genoemde problemen een hoge prioriteit zal geven, in verhouding tot de ernst van de situatie, en dat zij concrete maatregelen zal voorstellen.

1.3. In het verslag wordt terecht benadrukt dat er nog steeds talrijke problemen bestaan en er veel rechtsonzekerheid heerst en dat een betere handhaving van de Unie- en nationale wetgeving van essentieel belang is in alle vormen van werk voor vliegend personeel, om praktijken die neerkomen op misbruik of omzeiling van toepasselijk recht, zoals zwartwerk of schijnzelfstandigheid, te voorkomen en om te zorgen voor wettelijke en gelijke voorwaarden voor vliegend personeel, met absolute voorrang voor de veiligheid van personeel en passagiers. Het EESC stemt in met de door de Commissie voorgestelde maatregelen en roept de lidstaten op om te zorgen voor een uniforme interpretatie en toepassing van de sociale en arbeidswetgeving voor vliegend personeel.

1.4. Het is zeer problematisch dat er geen betrouwbare statistieken zijn over het aantal banen voor vliegend personeel en het aantal externe medewerkers en uitzendkrachten. Dit gebrek aan statistieken, dat volgens het EESC zo snel mogelijk moet worden verholpen, versterkt de rechtsonzekerheid ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en de verschillende beschermingsniveaus voor vliegend personeel, leidt tot een ongelijk en oneerlijk speelveld voor EU-luchtvaartmaatschappijen, die onder zeer hoge concurrentiedruk staan, en is nadelig voor lidstaten die bepaalde belastinginkomsten en socialezekerheidsbijdragen mislopen.

1.5. Gezien de grote verscheidenheid aan vormen van arbeidscontracten, die soms tot onzekerheid leidt, herhaalt het EESC zijn oproep ⁽¹⁾ om de directe werkgelegenheid te bevorderen, die de gebruikelijke vorm van werkgelegenheid in de luchtvaartsector moet blijven. Het verwerpt alle vormen van atypische contracten die de veiligheid van vliegend personeel en passagiers in gevaar kunnen brengen, met dien verstande dat tijdelijke of uitzendcontracten niet per se onwettig of een vorm van sociale dumping zijn.

1.6. Aangezien de sector van vliegend personeel niet vrij is van illegale vormen van werk, zoals zwartwerk en schijnzelfstandigheid of het niet toepassen van de detacheringsrichtlijn, steunt het EESC de Commissie, die de lidstaten aanspoort om:

- met passende middelen te zorgen voor de toepassing op nationaal niveau van de geldende arbeidsrechtelijke voorschriften en er tevens voor te zorgen dat het recht van de Unie, zoals uitgelegd door het Hof van Justitie van de Europese Unie, wordt nageleefd;
- ervoor te zorgen dat de EU-luchtvaartveiligheidsregels correct en identiek van toepassing zijn op luchtvaartpersoneel, ongeacht de contractuele relatie met de luchtvaartmaatschappij;
- de richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, die van toepassing zal zijn ongeacht de vorm van bestaande of toekomstige contracten, met inbegrip van schijnzelfstandigheid, correct om te zetten.

1.7. Het EESC hoopt dat de toekomstige Europese Arbeidsautoriteit ervoor zal zorgen dat de recente wijzigingen van de detacheringsrichtlijn, waarin het beginsel van gelijke beloning voor gelijk werk op dezelfde plaats is vastgelegd, uiterlijk 30 juli 2020 correct worden omgezet en toegepast door de lidstaten. Ook moet deze autoriteit erop toezien dat alle rechten van burgerluchtvaartpersoneel worden geëerbiedigd.

1.8. Het EESC herinnert eraan dat het recht om een vakbond op te richten of zich bij een vakbond aan te sluiten, het recht om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten, het stakingsrecht enz., deel uitmaken van de mensenrechten op internationaal, Europees en nationaal niveau die strikt moeten worden geëerbiedigd. Helaas worden in de praktijk het recht om vakbonden op te richten en het recht om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten soms beperkt en moeten werknemers naar de rechter stappen om die rechten af te dwingen. Het recht op informatie en raadpleging moet ook worden gewaarborgd.

1.9. Het ontbreken van wereldwijde arbeidsnormen in de burgerluchtvaart ondermijnt de doeltreffendheid van de arbeidswetgeving van de EU en de lidstaten op intra- en extracommunautaire routes. Het EESC betreurt het dat er binnen de Internationale Arbeidsorganisatie blijkbaar geen consensus bestaat om een overeenkomst over de rechten van werknemers in de burgerluchtvaart op te stellen, terwijl een dergelijk verdrag wel bestaat voor maritiem personeel. Het EESC dringt er met klem bij de EU op aan om in alle luchtvaartovereenkomsten met derde landen ambitieuze en bindende arbeids- en sociale clausules en normen op te nemen, en juicht het toe dat de Commissie stappen onderneemt in deze richting.

1.10. Wat de kwaliteit van de opleiding betreft, is het zeer verontrustend om in het verslag van de Commissie te lezen:

- dat de door aspirant-piloten verworven vaardigheden niet altijd aansluiten op die waar de luchtvaartmaatschappijen behoefte aan hebben;
- dat een groot deel van de piloten met een bevoegdheidsbewijs als verkeersvlieger niet voldoet aan de basisvereisten voor een baan bij een luchtvaartmaatschappij.

1.11. In de nieuwe richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie is bepaald dat de lidstaten ervoor zorgen dat wanneer de werkgever op grond van het Unierecht of het nationale recht of collectieve overeenkomsten verplicht is zijn werknemers een opleiding te verstrekken om het werk waarvoor zij zijn aangeworven uit te voeren, deze opleiding kosteloos wordt aangeboden aan de werknemers, als arbeidstijd wordt beschouwd en, indien mogelijk, plaatsvindt tijdens de werkuren.

1.12. Het EESC roept de Commissie op proactief te zijn en alle organisaties die voldoen aan de criteria voor het lidmaatschap van het Europees sectorieel comité voor sociaal overleg in de burgerluchtvaart, uit te nodigen actief deel te nemen aan de werkzaamheden van dit comité, en dit instrument zo goed mogelijk te gebruiken om, via onderhandelingen, wederzijds bevredigende oplossingen te vinden voor de problemen die deze organisaties ondervinden.

1.13. Het werkklimaat hangt voor vliegend personeel niet alleen af van de arbeidsomstandigheden, maar ook van externe factoren, zoals de tevredenheid van de passagiers over de kwaliteit van de luchthaven en de dienstverlening aan boord van het vliegtuig. Daarom is het zaak dat de rechten van passagiers, zeker ook van passagiers met bijzondere behoeften (gehandicapten, ouderen, jongeren, zwangere vrouwen), naar behoren worden gerespecteerd

⁽¹⁾ PB C 13 van 15.1.2016, blz. 110.

2. Inleiding

2.1. In het luchtvervoer vallen de sociale bescherming en het arbeidsrecht, met uitzondering van de in de EU-wetgeving vastgestelde minimumnormen, hoofdzakelijk onder de bevoegdheid en verantwoordelijkheid van de lidstaten, die de desbetreffende regels op uiteenlopende wijze toepassen.

2.2. In de burgerluchtvaart bestaat niet langer één enkel werkgelegenheidsmodel: sommige luchtvaartmaatschappijen bieden kwalitatief hoogwaardige banen en vaste contracten aan, terwijl uit een recent onderzoek (*Study on employment and working conditions of air-crews in the EU internal aviation market*, — Ricardo-studie) blijkt dat tussen de 9 en 19 % van de leden van het cabinepersoneel en ongeveer 8 % van de piloten hebben gemeld dat zij zijn tewerkgesteld via een bemiddelende instantie.

2.3. Het onderhavige Commissieverslag heeft alleen betrekking op vliegend personeel (piloten en cabinepersoneel), waarvan de situatie bijzonder uitdagend kan zijn door de grensoverschrijdende aard van hun werk en die verschillende rechten en beschermingsniveaus genieten afhankelijk van de nationale wetgeving die op hen van toepassing is.

2.4. Bovendien heeft de druk om de exploitatiekosten in deze zeer concurrerende markt te verlagen ertoe geleid dat sommige luchtvaartmaatschappijen hun toevlucht nemen tot verschillende indirecte arbeidsregelingen, als alternatief voor de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, die volgens de Ricardo-studie de voornaamste vorm van werkgelegenheid blijven. Maar om de exploitatiekosten te verlagen gaan veel luchtvaartmaatschappijen ertoe over:

- een deel van hun activiteiten uit te besteden;
- cabinepersoneel in dienst te nemen via uitzendbureaus, al dan niet via verschillende soorten arbeidsregelingen in het kader van een complexe keten van arbeidsverhoudingen die het moeilijk maakt om de echte werkgever te identificeren;
- zelfstandigen in dienst nemen;
- personeel toe te wijzen aan een operationele basis buiten het grondgebied waar de vergunning is afgegeven;
- “pay-to-fly”-regelingen in te voeren (waarbij piloten zelf betalen voor hun lijntraining).
- Dit alles leidt tot rechtsonzekerheid en maakt het soms moeilijk om een onderscheid te maken tussen illegale en zeer complexe maar legale situaties.

2.5. De Commissie kondigde in 2015 in het kader van haar luchtvaartstrategie voor Europa aan dat zij de sociale agenda voor de luchtvaartsector tot een prioriteit zou maken. Het Europees Parlement, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's bleven echter bezorgd omdat de situatie nauwelijks verbeterde en verzochten de lidstaten en de Commissie in 2017 om de aanhoudende sociale problemen in de luchtvaart aan te pakken, met name voor zeer mobiel vliegend personeel.

2.6. Gezien het gebrek aan concrete maatregelen voor de sociale dimensie van het luchtvervoer en naar aanleiding van de herhaalde stakingen van een deel van het luchtvaartpersoneel hebben de Europese ministers van Vervoer van zes lidstaten de Commissie in oktober 2018 in een gezamenlijke verklaring verzocht om vóór eind 2018 concrete maatregelen uit te werken, met inbegrip van een ambitieuze sociale agenda die eerlijke arbeidsvoorwaarden garandeert en die alle actoren in de sector, zowel in de EU als in derde landen, op gelijke voet plaatst in een context van eerlijke concurrentie.

3. Algemene opmerkingen

3.1. In haar luchtvaartstrategie voor Europa van 2015 heeft de Unie zich ertoe verbonden de sociale agenda te versterken en hoogwaardige banen in de luchtvaart te creëren, en om na te gaan of het toepasselijk recht moet worden verduidelijkt en welke rechtbank bevoegd is voor arbeidsovereenkomsten van mobiele werknemers in de luchtvaartsector.

3.2. Om een beter beeld te krijgen van de huidige situatie op de luchtvaartmarkt, heeft de Commissie opdracht gegeven voor een studie (bekend als de Ricardo-studie) over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van vliegend personeel, die in januari 2019 is gepubliceerd.

3.3. Het EESC juicht het toe dat de Commissie een verslag heeft opgesteld over de situatie en de arbeidsvoorwaarden van vliegend personeel, hoewel zij dat pas aan het einde van haar huidige ambtstermijn heeft uitgebracht, en er dus onzekerheid heerst over de follow-up. Het EESC hoopt dat de nieuwe Commissie het oplossen van de in dit verslag genoemde problemen een hoge prioriteit zal geven, in verhouding tot de ernst van de situatie, en dat zij concrete maatregelen zal voorstellen.

3.4. In het verslag wordt inderdaad bevestigd dat er nog steeds talrijke problemen bestaan en er veel rechtsonzekerheid heerst en dat een betere handhaving van de Unie- en nationale wetgeving van essentieel belang is in alle vormen van werk voor vliegend personeel, om praktijken die neerkomen op misbruik of omzeiling van toepasselijk recht, zoals schijnzelfstandigheid, te voorkomen en om te zorgen voor wettelijke en gelijke voorwaarden voor allen.

3.5. Het EESC betreurt het dat de Commissie sinds de in de luchtvaartstrategie van 2015 opgenomen Europese sociale agenda, als enige concrete maatregel een praktische gids over het toepasselijke arbeidsrecht en de bevoegde rechtbanken heeft gepubliceerd. In het verslag van de Commissie wordt geen antwoord gegeven op de vraag of zij voornemens is interpretatieve richtsnoeren of wijzigingen van de regelgeving op het gebied van de burgerluchtvaart vast te stellen. Wel zal de Commissie een ad-hocgroep oprichten, bestaande uit luchtvaart- en arbeidsrechtdeskundigen van de lidstaten, om de balans op te maken van de in het verslag opgenomen acties en de Commissie en de lidstaten te informeren over de wijze waarop het arbeidsrecht correct kan worden toegepast in de luchtvaartsector. Het EESC dringt erop aan dat naast deskundigen van de instellingen ook de sociale partners bij de werkzaamheden van deze groep worden betrokken.

4. Specifieke opmerkingen

4.1. In het verslag van de Commissie wordt gesteld dat er geen cijfers zijn die specifiek betrekking hebben op het aantal banen voor vliegend personeel. Het EESC vraagt zich daarom af hoe betrouwbare voorspellingen kunnen worden gedaan over het aantal piloten en cabinemedewerkers die op middellange en lange termijn zullen worden opgeleid en aangeworven. Dit is met name relevant voor piloten, die een lange en dure opleiding moeten volgen.

4.2. Wegens het gebrek aan statistieken blijft ook het aantal externe werknemers onder het vliegend personeel onbekend. We kunnen dus alleen maar verwijzen naar een enquête die in 2015 is afgenomen onder de Europese sociale partners in de burgerluchtvaart, waaruit bleek dat slechts 52,6 % van de respondenten die bij lagekostenmaatschappijen in dienst waren, over een rechtstreekse arbeidsovereenkomst beschikten. Het EESC acht het van essentieel belang dat de statistieken worden aangevuld. Het gebrek aan statistieken versterkt de rechtsonzekerheid ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en de verschillende beschermingsniveaus voor vliegend personeel en maakt het moeilijk om onderscheid te maken tussen legale en illegale praktijken, misbruik of mazen in de regelgeving. Het leidt tot een ongelijk speelveld voor EU-luchtvaartmaatschappijen, die onder zeer hoge concurrentiedruk staan, en is nadelig voor lidstaten die bepaalde belastinginkomsten en socialezekerheidsbijdragen mislopen.

4.3. Het Europees Agentschap voor de veiligheid van de luchtvaart (EASA) heeft in zijn praktische gids van augustus 2017 gemeld dat de versnippering en uitbesteding van veiligheidsgerelateerde banen, inclusief die van vliegend personeel, nadelige gevolgen kunnen hebben voor de veiligheid. Het heeft concrete maatregelen voorgesteld ten aanzien van de uitbesteding van kritieke veiligheidsdiensten en wet-leasecontracten voor vliegtuigen met bemanning.

4.4. Ook als het gaat om uitzendarbeid beschikt de EU niet over betrouwbare gegevens. Uit de Ricardo-studie blijkt echter dat tussen de 9 en 19 % van de leden van het cabinepersoneel en ongeveer 8 % van de piloten hebben gemeld dat zij zijn tewerkgesteld via een bemiddelende instantie, en dat de overgrote meerderheid van de mensen die via dergelijke tussenpersonen zijn ingehuurd voor lagekostenmaatschappijen werken.

4.5. Het EESC herhaalt zijn oproep ⁽²⁾ om de directe werkgelegenheid te bevorderen, die de gebruikelijke vorm van werkgelegenheid in de luchtvaartsector moet blijven. Het verwerpt alle vormen van atypische contracten die de veiligheid van vliegend personeel en passagiers in gevaar kunnen brengen.

4.6. De toepassing van Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad ⁽³⁾ betreffende uitzendarbeid kan slechts van tijdelijke aard zijn en mag niet de aard van een permanente maatregel krijgen, met dien verstande dat tijdelijke of uitzendcontracten soms noodzakelijk zijn en niet automatisch onwettig of een vorm van sociale dumping zijn.

4.7. Wat zwartwerk betreft, dat onder meer het gevolg is van schijnzelfstandigheid, zal het seminar dat eind 2019 word georganiseerd door het Europees platform tegen zwartwerk, met bijzondere aandacht voor schijnzelfstandigheid, een belangrijke stap zijn om het probleem zichtbaar te maken en hierover te discussiëren met arbeidsinspecteurs en de sociale partners. Het is van belang dat de lidstaten hun arbeidsinspectiediensten versterken om op doeltreffende wijze toezicht te kunnen houden op de naleving van de EU- en nationale bepalingen inzake arbeidsomstandigheden in de burgerluchtvaart.

4.8. In de veiligheidsvoorschriften van de EU voor de luchtvaart wordt het begrip "thuisbasis" gebruikt. Vanwege de hoge mobiliteit van vliegend personeel kan het lastig zijn om vast te stellen welke socialezekerheidswetgeving en welk arbeidsrecht op hen van toepassing zijn en bij welke rechtbank zij hun rechten kunnen doen gelden. Het begrip "thuisbasis" wordt ook als uitgangspunt gehanteerd voor de berekening van de maximale vlieg- en diensttijden. De lidstaten moeten erop toezien dat de sociale wetgeving van de EU en de lidstaten correct wordt toegepast op personeel dat in dienst is van een EU-luchtvaartmaatschappij die luchtvaartdiensten exploiteert vanuit een basis buiten het grondgebied van de lidstaat waar de maatschappij haar hoofdvestiging heeft, in overeenstemming met de verordening inzake luchtvaartdiensten.

⁽²⁾ PB C 13 van 15.1.2016, blz. 110.

⁽³⁾ PBL 327 van 5.12.2008, blz. 9.

4.9. In het Commissieverslag staat dat het aantal operationele bases zich gestaag heeft uitgebreid en dat de vloot en het boordpersoneel steeds vaker gevestigd zijn buiten het land waar de luchtvaartmaatschappij haar hoofdvestiging heeft, op het grondgebied van andere lidstaten en soms zelfs in derde landen. In dat geval is het toepasselijke recht het recht van het land van de thuisbasis, terwijl sommige luchtvaartmaatschappijen het recht van het land van de hoofdvestiging toepassen. Het EESC verzoekt de Commissie richtsnoeren te publiceren inzake de thuisbasis, de operationele basis en het toepasselijke recht.

4.10. Er bestaan verschillende soorten zelfstandige arbeid: een onafhankelijke piloot die rechtstreeks of via een bemiddelende instantie werkt, of een BV/BVBA van onafhankelijke piloten. Het EESC steunt de oproep van de Commissie aan de lidstaten om:

- ervoor te zorgen dat de EU-luchtvaartveiligheidsregels correct en identiek van toepassing zijn op luchtvaartpersoneel, ongeacht de contractuele relatie met de luchtvaartmaatschappij;
- met passende middelen te zorgen voor de toepassing op nationaal niveau van de geldende arbeidsrechtelijke voorschriften en er tevens voor te zorgen dat het recht van de Unie, zoals uitgelegd door het Hof van Justitie van de Europese Unie, wordt nageleefd;
- de richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, die van toepassing zal zijn op alle werknemers, met name personen in nieuwe en atypische vormen van werk, correct om te zetten.

4.11. Wat betreft de detachering van werknemers waarbij personeel tijdelijk buiten de thuisbasis wordt geplaatst, wordt de desbetreffende richtlijn volgens de Ricardo-studie over het algemeen niet toegepast in het geval van vliegend personeel, terwijl deze in beginsel van toepassing is op het grensoverschrijdend verrichten van diensten door uitzendbureaus of arbeidsbemiddelingsbureaus.

4.12. De detacheringsrichtlijn is ook van toepassing in het geval van een wet-leaseovereenkomst voor vliegtuigen met bemanning indien er gedurende de gehele leaseperiode een arbeidsrelatie tussen de bemanning en de leasegever bestaat. Vliegend personeel aan wie een nieuwe thuisbasis wordt toegewezen wordt niet als gedetacheerde werknemers beschouwd.

4.13. Het EESC steunt het voornemen van de Commissie om de lidstaten bij te staan bij de tenuitvoerlegging van de herziene detacheringsrichtlijn, met name om gelijke behandeling te bevorderen en grensoverschrijdende fraude te voorkomen.

4.14. Het EESC hoopt bovendien dat de toekomstige Europese Arbeidsautoriteit er ook voor zal zorgen dat de recente wijzigingen van de detacheringsrichtlijn, waarin het beginsel van gelijke beloning voor gelijk werk op dezelfde plaats is vastgelegd, op 30 juli 2020 correct zullen zijn omgezet en worden toegepast door de lidstaten, en dat zij zal toezien op de correcte toepassing van de sociale wetgeving, zowel op Europees als op nationaal niveau, zodat alle rechten van het personeel in de burgerluchtvaart worden gerespecteerd, waaronder de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen.

4.15. Het EESC stelt vast dat bepaalde luchtvaartmaatschappijen het lidmaatschap van een vakbond verbieden wanneer die hun goedkeuring niet kan wegdragen, en dat zij soms zelfs werknemers ontslaan omdat zij lid zijn van een vakbond, waardoor werknemers naar de rechter moeten stappen om hun rechten te verdedigen. Het EESC herinnert de betrokken lidstaten eraan dat het recht om een vakbond op te richten of zich bij een vakbond aan te sluiten, het recht om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten, het stakingsrecht enz., deel uitmaken van de mensenrechten op internationaal, Europees en nationaal niveau die strikt moeten worden geëerbiedigd. Het recht op informatie en raadpleging moet ook worden gewaarborgd.

Met het oog op de aanpak van kwesties die verband houden met de naleving van sociale normen op nationaal niveau, zou op EU-niveau een bemiddelingsinstantie kunnen worden opgericht om te helpen geschillen op te lossen die voortvloeien uit de toepassing van de verordening.

4.16. Wat bemanning uit derde landen betreft, herhaalt het EESC zijn eerdere oproep⁽⁴⁾ om de “gecombineerde vergunning” uit te breiden tot het vliegend personeel, teneinde een gelijke behandeling van alle werknemers in de sector te waarborgen overeenkomstig Richtlijn 2011/98/EU van het Europees Parlement en de Raad⁽⁵⁾. In de Ricardo-studie staat dat op basis van de verzamelde gegevens onmogelijk kan worden opgemaakt hoe gebruikelijk deze praktijk is en of de thuisbasis van het ingezette vliegend personeel in een derde land of in de EU is gevestigd.

4.17. Het ontbreken van wereldwijde arbeidsnormen in de burgerluchtvaart ondermijnt de doeltreffendheid van de arbeidswetgeving van de EU en de lidstaten op intra- en extracommunautaire routes. Het EESC betreurt het dat er binnen de Internationale Arbeidsorganisatie blijkbaar geen consensus bestaat om een overeenkomst over de rechten van werknemers in de burgerluchtvaart op te stellen, terwijl een dergelijk verdrag wel bestaat voor maritiem personeel. Aangezien er geen IAO-verdrag bestaat, dringt het EESC er met klem bij de EU op aan om in alle luchtvaartovereenkomsten met derde landen, te beginnen met de luchtvaartovereenkomst waarover de EU momenteel onderhandelt met Qatar, ambitieuze sociale clausules op het gebied van arbeid op te nemen, die bindend zijn en waarvoor bij niet-naleving sancties gelden.

⁽⁴⁾ PB C 13 van 15.1.2016, blz. 110.

⁽⁵⁾ PBL 343 van 23.12.2011, blz. 1.

4.18. De opleiding van piloten is lang en duur en bestaat uit drie fasen (basisopleiding, typebevoegdverklaring voor het vliegen met een bepaald vliegtuigtype en lijntraining om vliegervaring op te doen). Volgens de Ricardo-studie moest 2,2 tot 6 % van de ondervraagde piloten betalen voor het opdoen van vliegervaring in het kader van een “pay-to-fly”-regeling. In de richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (COM(2017) 797 — 2017/0355 (COD)) wordt bepaald dat de lidstaten ervoor zorgen dat wanneer de werkgever op grond van het Unierecht of het nationale recht of collectieve overeenkomsten verplicht is zijn werknemers een opleiding te verstrekken om het werk waarvoor zij zijn aangeworven uit te voeren, deze opleiding kosteloos wordt aangeboden aan de werknemers, als arbeidstijd wordt beschouwd en, indien mogelijk, plaatsvindt tijdens de werkuren. Het EESC hoopt dat de correcte toepassing van deze richtlijn regelmatig zal worden gecontroleerd, zonder dat hierdoor nieuwe bureaucratische obstakels worden gecreëerd.

4.19. Wat de kwaliteit van de opleiding betreft, is het zeer verontrustend om in het verslag van de Commissie te lezen:

- dat de door aspirant-piloten verworven vaardigheden niet altijd aansluiten op die waar de luchtvaartmaatschappijen behoefte aan hebben;
- dat een groot deel van de piloten met een bevoegdheidsbewijs als verkeersvlieger niet voldoet aan de basisvereisten voor een baan bij een luchtvaartmaatschappij.

4.20. Het EESC betreurt het ten eerste dat de Europese sociale dialoog, en met name het Europees sectorieel comité voor sociaal overleg in de burgerluchtvaart, sinds 2017 niet meer in staat is geweest een constructieve dialoog te voeren omdat niet alle luchtvaartmaatschappijen vertegenwoordigd zijn. Dit is des te betreurenswaardiger omdat een constructieve sociale dialoog en collectieve overeenkomsten antwoorden zouden kunnen geven op een aantal van de problemen die in het verslag van de Commissie aan de orde worden gesteld.

4.21. De Commissie zou een meer proactieve rol moeten spelen en de sociale partners moeten overtuigen om te zorgen voor een passende vertegenwoordiging van luchtvaartmaatschappijen en vliegend personeel, en zij zou zo goed mogelijk gebruik moeten maken van het instrument van de sociale dialoog om, via onderhandelingen, voor beide partijen bevredigende oplossingen te vinden voor de uitdagingen waar ze voor staan.

4.22. De werkomgeving van vliegend personeel hangt niet alleen af van zijn arbeidsomstandigheden, maar ook van externe factoren, zoals de tevredenheid van de passagiers over de kwaliteit van de luchthaven en de dienstverlening aan boord van het vliegtuig. Het EESC is ook van mening dat het cabinepersoneel de nodige opleiding en tijd moet krijgen om tegemoet te komen aan de specifieke behoeften van kwetsbare passagiers (gehandicapten, ouderen of jongeren, zwangere vrouwen enz.). Er moet voor worden gezorgd dat de rechten van passagiers worden geëerbiedigd en dat zij toegang hebben tot alle relevante informatie, in duidelijke en begrijpelijke taal. Het EESC steunt de Commissie, die er bij de Raad op aandringt om de herzieningen die worden voorgesteld in de ontwerpverordening tot wijziging van Verordening (EG) nr. 261/2004 van het Europees Parlement en de Raad⁽⁶⁾ inzake de rechten van luchtreizigers bij instapweigering en annulering of langdurige vertraging van vluchten, snel goed te keuren.

Brussel, 25 september 2019.

De voorzitter
van het Europees Economisch en Sociaal Comité
Luca JAHIER

⁽⁶⁾ PBL 46 van 17.2.2004, blz. 1.