



Raad van de
Europese Unie

Brussel, 1 maart 2019
(OR. en)

7053/19

AVIATION 40

BEGELEIDENDE NOTA

van:	de heer Jordi AYET PUIGARNAU, directeur, namens de secretaris-generaal van de Europese Commissie
ingekomen:	1 maart 2019
aan:	de heer Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, secretaris-generaal van de Raad van de Europese Unie
Nr. Comdoc.:	COM(2019) 120 final
Betreft:	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

Hierbij gaat voor de delegaties document COM(2019) 120 final.

Bijlage: COM(2019) 120 final



Brussel, 1.3.2019
COM(2019) 120 final

**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

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

1. INLEIDING

In 2017 vierde de EU niet alleen 25 jaar interne markt voor de luchtvaart¹, maar kondigde zij ook de Europese pijler van sociale rechten² af. Dit is een succesverhaal van de EU. Met name het succes van de interne luchtvaartmarkt is te danken aan de vele Europeanen die dagelijks werkzaam zijn in de sector. Door het voor Europeanen gemakkelijker en goedkoper te maken om te vliegen, heeft de interne luchtvaartmarkt hen dichter bij elkaar gebracht en beter verbonden met de rest van de wereld. De ongekeerde keuzemogelijkheden in het luchtvervoer hebben veel Europese burgers de kans gegeven om te reizen, te studeren en te werken binnen Europa en daarbuiten. Het aantal vluchten en de frequentie ervan zijn aanzienlijk toegenomen. Het aantal vluchten is gestegen van minder dan 10 000 per dag in 1992 tot circa 25 000 in 2017³, en het aantal routes van minder dan 2 700 tot 8 400⁴. In 2017 namen meer dan een miljard passagiers een vlucht binnen, vanuit of naar de EU⁵.

De regels voor het luchtvervoer binnen de EU zijn geharmoniseerd, zodat is gewaarborgd dat alle exploitanten, ongeacht waar ze zijn gevestigd in de EU, dezelfde toegang hebben tot de markt voor luchtvervoer. Sociale bescherming en het arbeidsrecht zijn echter nog steeds primair een verantwoordelijkheid van de lidstaten⁶. Dit houdt in dat, hoewel luchtvaartpersoneel profiteert van de bescherming die wordt geboden door het EU-recht, ze verschillende rechten en beschermingsniveaus kunnen genieten afhankelijk van de nationale wetgeving die op hen van toepassing is. Door de grensoverschrijdende aard van hun werk kan deze situatie vooral uitdagend zijn voor vliegend personeel (d.w.z. cabinepersoneel en piloten)⁷.

De druk om in een buitengewoon concurrerende markt de kosten te verlagen heeft de innovatie bevorderd. Als gevolg daarvan heeft ook luchtvaartpersoneel zich moeten aanpassen aan een zich snel ontwikkelende omgeving. Sommige luchtvaartmaatschappijen hebben nieuwe arbeidsmodellen ingevoerd (zoals het inhuren van vliegend personeel via tussenpersonen of als zelfstandigen, of via zogeheten "pay-to-fly"-regelingen), die van invloed zijn op de arbeidsvoorwaarden en kunnen zorgen voor rechtsonzekerheid. Een reeks stakingen door luchtvaartpersoneel in een aantal lidstaten vormt de uitdrukking van de ontevredenheid hierover die zich de afgelopen jaren heeft opgebouwd bij een deel van dit personeel.

¹ https://ec.europa.eu/transport/modes/air/25years-eu-aviation_nl

² https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_nl.pdf

³ Eurocontrol.

⁴ Official Airline Guide (OAG).

⁵ Eurostat, 2018.

⁶ Zie artikel 153 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.

⁷ Met betrekking tot grondafhandelaars vormen de onbedoelde sociale gevolgen van de EU-wetgeving voor de grondafhandeling, met name voor de werkomstandigheden, onderdeel van de analyse in de aanstaande evaluatie in 2019. Zie voor wat betreft luchtverkeersleiders COM(2017) 286 final en SWD(2017)207 final.

Er bestaat een aanzienlijke hoeveelheid EU-wetgeving waarin minimumnormen zijn vastgesteld, evenals nationale wetgeving waarin werknemers, waaronder vliegend personeel, worden beschermd. Een reeks specifieke EU-wetgevingshandelingen richt zich ook op de bescherming van werknemers bij hun grensoverschrijdende werkzaamheden en zorgt ervoor dat vliegend personeel baankansen kan grijpen en beschermd wordt bij het uitoefenen van het recht van vrij verkeer van werknemers in de interne markt. Het Europees Parlement, het Europees Economisch en Sociaal Comité, de lidstaten, luchtvaartmaatschappijen en sociale partners hebben echter hun zorgen geuit over de negatieve gevolgen van sommige praktijken bij bepaalde luchtvaartmaatschappijen voor de arbeidsomstandigheden van vliegend personeel. Ze zijn bezorgd dat dit heeft geleid tot rechtsonzekerheid, uiteenlopende niveaus van werknemersbescherming en een ongelijk speelveld voor luchtvaartmaatschappijen. De Commissie heeft verzoeken om verduidelijking van deze kwesties ontvangen.

In 2015 presenteerde de Commissie een luchtvaartstrategie voor Europa⁸, waarin de sociale agenda in de luchtvaart als prioriteit werd bestempeld. Sindsdien heeft zij op al haar toezeggingen actie ondernomen. De Commissie steunt de sociale dialoog in de luchtvaart actief, met name via het sectorieel comité voor sociaal overleg in de burgerluchtvaart. In 2016 heeft de Commissie een praktische handleiding over de rechterlijke bevoegdheid en het toepasselijk recht gepubliceerd⁹. Om meer inzicht te krijgen in de situatie van vliegend personeel en hun arbeidsvoorwaarden in de huidige EU-luchtvaartmarkt heeft de Commissie een studie hiernaar laten uitvoeren (de "Ricardo-studie")¹⁰. Daarnaast heeft de Commissie gebruikgemaakt van externe studies¹¹ en van haar regelmatige contacten met en de input van belanghebbende partijen. In het kader van de evaluatie van de luchtdienstenverordening¹² beoordeelt de Commissie ook de onbedoelde sociale effecten van deze wetgeving, met name op de arbeidsvoorwaarden.

In 2017 heeft het Europees Parlement de lidstaten en de Commissie opgeroepen om de sociale bescherming in de luchtvaart te verbeteren, in het bijzonder voor zeer mobiel boordpersoneel¹³. Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft de Commissie ook aanbevolen om verdere praktische maatregelen in te voeren om de negatieve effecten op de werkgelegenheid te voorkomen en hoogwaardige banen te creëren¹⁴, terwijl het Europees Comité van de Regio's benadrukte dat een concurrerende en duurzame Europese luchtvaartsector op de lange termijn van essentieel belang is voor ontwikkeling op zowel lokaal als regionaal niveau. In november 2017 kondigden het Europees Parlement, de Raad en de Europese Commissie de Europese pijler van sociale rechten aan. Daarin worden beginselen en rechten geformuleerd die essentieel zijn voor billijke en goed functionerende arbeidsmarkten en socialezekerheidsstelsels in het Europa van de eenentwintigste eeuw.

⁸ COM(2015) 598 final.

⁹ <https://publications.europa.eu/nl/publication-detail/-/publication/41547fa8-20a8-11e6-86d0-01aa75ed71a1>

¹⁰ Studie naar de arbeidsvoorwaarden van vliegend personeel in de interne luchtvaartmarkt, [nog niet gepubliceerd].

¹¹ Studies naar de effecten van de tenuitvoerlegging van de interne luchtvaartmarkt van de EU op de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in de luchtvaartsector in de periode 1997-2010 (juli 2012) en naar de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in het luchtvervoer en op luchthavens (oktober 2015) (de "Stear Davies Gleave-studie").

¹² Verordening (EG) nr. 1008/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 24 september 2008 inzake gemeenschappelijke regels voor de exploitatie van luchtdiensten in de Gemeenschap, PB L 293 van 31.10.2008, blz. 3.

¹³ Resolutie van 16 februari 2017 over een luchtvaartstrategie voor Europa.

¹⁴ Advies TEN/581 over de luchtvaartstrategie voor Europa van 14 juli 2016, waarin wordt verwezen naar advies TEN/565 over sociale dumping in de burgerluchtvaart van 16 september 2015.

Meer recentelijk, en in de hierboven beschreven context, heeft een aantal lidstaten gevraagd om actie op nationaal en EU-niveau met het oog op de ontwikkeling en uitvoering van een ambitieuze en betekenisvolle sociale agenda in de luchtvaart. Daarbij hebben zij gewezen op het belang van gezonde en eerlijke concurrentie en billijke arbeidsvoorwaarden in de sector en de Commissie verzocht om verder te werken aan concrete en doeltreffende maatregelen om de grote onopgeloste problemen in de luchtvaartsector van de EU aan te pakken¹⁵. Een organisatie van luchtvaartmaatschappijen die bijna een kwart van de EU-luchtvaartmarkt vertegenwoordigt en twee vakbondsorganisaties die Europees vliegend personeel vertegenwoordigen, hebben een dringend beroep¹⁶ op de EU en nationale besluitvormers gedaan om voor passende sociale normen en een gelijk speelveld te zorgen in de luchtvaartmarkt van de EU, gericht op het vliegend personeel.

In dit verslag maakt de Commissie de balans op van de vooruitgang die is geboekt bij de uitvoering van de sociale agenda in de luchtvaart zoals geformuleerd in de luchtvaartstrategie van 2015. Voortbouwend op de Ricardo-studie, waarin de belangrijkste door de Europese organisaties van vliegtuigbemanningsleden gesignaleerde problemen onder de loep worden genomen, en in overeenstemming met de politieke prioriteiten van de Commissie op het gebied van werkgelegenheid, groei en eerlijke arbeidsverhoudingen, worden in dit verslag de belangrijkste kansen en uitdagingen voor vliegend personeel in het huidige tijdsgewricht in kaart gebracht, waarbij tevens wordt gestreefd naar verbetering van de rechtszekerheid voor mobiel boordpersoneel. Ook worden enkele concrete, op korte termijn te nemen acties voor een sterkere sociale agenda in de luchtvaart vastgesteld.

2. BANEN EN WERKGELEGENHEID IN DE HUIDIGE LUCHTVAARTMARKT

De luchtvaart is een belangrijke bron van werkgelegenheid. In 2016 genereerde de luchtvaartsector van de Unie rechtstreeks 2 miljoen banen, waarvan 18,8 % bij luchtvaartmaatschappijen, en werd indirect aan in totaal nog eens 9,4 miljoen mensen werkgelegenheid geboden¹⁷. Het aantal werknemers in het luchtvervoer¹⁸ in de EU bedraagt 437 000 (193 000 vrouwen en 244 000 mannen)¹⁹. De verwachting is dat het aantal banen in de luchtvaart zal blijven toenemen²⁰. Er zijn geen cijfers beschikbaar die specifiek zijn voor alleen vliegend personeel.

Traditioneel waren de vloot en het vliegend personeel van luchtvaartmaatschappijen gevestigd in één land, te weten het land waar zij hun hoofdvestiging hadden²¹. Dit was ook de plaats van waaruit vliegtuigbemanningen werkten, waarvan de sociale wetgeving van toepassing was en onder wiens jurisdictie de luchtvaartmaatschappij viel. In een geliberaliseerde markt met concurrentie, die een grotere flexibiliteit en kosteneffectiviteit vereist, zijn de bedrijfsmodellen van luchtvaartmaatschappijen sterk veranderd. In deze context zijn er in de

¹⁵ Gezamenlijke verklaring van België, Denemarken, Frankrijk, Duitsland, Luxemburg en Nederland over een sociale agenda in de luchtvaart, 2.10.2018.

¹⁶ *A social agenda for European Aviation*, Airline Coordination Platform, European Cockpit Association en European Transport Workers' Federation, 2 oktober 2018.

¹⁷ https://aviationbenefits.org/media/166344/abbb18_full-report_web.pdf

¹⁸ Luchthavenpersoneel en personeel dat zich bezighoudt met de reparatie en het onderhoud van vliegtuigen of vliegtuigmotoren zijn niet meegerekend.

¹⁹ Eurostat, tweede kwartaal 2018.

²⁰ Volgens prognoses van Airbus zullen er in de periode 2017-2037 538 000 nieuwe piloten nodig zijn (219 000 in de regio Azië/Stille Oceaan, 68 000 in Noord-Amerika, 94 000 in Europa, 57 000 in het Midden-Oosten, 52 000 in Latijns-Amerika, 25 000 in Afrika en 23 000 in Rusland/Centraal-Azië).

²¹ Zie artikel 2, lid 26, van de luchtdienstenverordening.

sector, zoals in veel andere sectoren van de economie, allerlei nieuwe arbeidsregelingen en - praktijken ontwikkeld. Goedkope vluchten, die doorgaans strikt tussen twee punten worden uitgevoerd, hebben in de periode 2007-2016 een groei van 61 % doorgemaakt²² en zijn goed voor bijna 50 % van de beschikbare stoelen op vluchten binnen de EU²³. Met het toenemende belang van deze "punt-tot-puntverbindingen" heeft het aantal operationele bases zich sinds 2008 gestaag uitgebreid en zijn de vloot en het boordpersoneel steeds vaker gevestigd buiten het land waar de luchtvaartmaatschappij haar hoofdvestiging heeft, op het grondgebied van andere lidstaten en soms zelfs in derde landen. Zoals in de Ricardo-studie wordt opgemerkt, is het gebruik van meerdere operationele bases in het buitenland een specifiek kenmerk van lagekostenmaatschappijen. Maar ook sommige traditionele luchtvaartmaatschappijen zijn inmiddels voorzichtig overgegaan tot het openen van extra operationele bases.

Deze trend heeft de grensoverschrijdende aard van de activiteiten van vliegend personeel verder versterkt en hun wettelijke status in het EU- en nationaal recht nog complexer gemaakt. Het heeft met name gezorgd voor onzekerheid over hoe kan worden vastgesteld welke rechtbank bevoegd is en welk arbeidsrecht van toepassing is op het arbeidscontract van vliegend personeel dat is toegewezen aan een thuisbasis buiten de hoofdvestiging van de luchtvaartmaatschappij.

In de **luchtdienstenverordening**, die in de EU het juridische kader vormt voor de interne luchtvaartmarkt van de EU, wordt gewezen op *"het toenemend belang van luchtvaartmaatschappijen met exploitatievestigingen in verschillende lidstaten"* (overweging 4) en wordt verklaard dat *"[d]e lidstaten [...] ervoor [moeten] zorgen dat de communautaire en nationale sociale wetgeving naar behoren wordt toegepast met betrekking tot werknemers van een communautaire luchtvaartmaatschappij die luchtdiensten onderhoudt vanuit een operationele basis buiten het grondgebied van de lidstaat waar deze communautaire luchtvaartmaatschappij haar hoofdvestiging heeft"* (overweging 9). Bijgevolg is de luchtdienstenverordening van toepassing, onverminderd de toepasselijkheid van andere relevante EU-wetgeving en nationale wetgeving voor de bescherming van werknemers, zoals socialezekerheidsregelingen. In dit verslag wordt ingezoomd op de regels die relevant zijn voor vliegend personeel in het kader van de huidige ontwikkelingen in de luchtvaartmarkt.

3. SOCIALE DIMENSIE VAN DE VEILIGHEIDSBEOORDELING

In de luchtvaart is veiligheid de eerste prioriteit. De veiligheidsvoorschriften van de EU voor de luchtvaart zijn van toepassing op luchtvaartpersoneel ongeacht hun contractuele relatie met de luchtvaartmaatschappij. In deze veiligheidsvoorschriften wordt het begrip "thuisbasis" gebruikt als uitgangspunt voor de berekening van de maximale vlieg- en diensttijden. Onder thuisbasis wordt verstaan *"de locatie die door de exploitant aan het bemanningslid is aangewezen en waar het bemanningslid in de regel een dienstperiode of een reeks dienstperioden aanvangt en beëindigt, en waar, onder normale omstandigheden, de exploitant niet verantwoordelijk is voor de accommodatie van het bemanningslid in kwestie"*²⁴.

De potentiële effecten van uiteenlopende arbeidsvoorwaarden op de veiligheid worden zeer serieus genomen en worden op doorlopende basis geanalyseerd door het Agentschap van de Europese Unie voor de veiligheid van de luchtvaart (EASA) en de Commissie. Als gevolg van

²² Eurocontrol.

²³ Zomerschema's van de OAG.

²⁴ Zie voetnoot 29.

twee recente ontwikkelingen is de sociale dimensie verder geïntegreerd in de veiligheidsbeoordelingen van luchtvaartmaatschappijen.

In augustus 2017 heeft het EASA **aanbevelingen inzake nieuwe bedrijfsmodellen van commerciële luchtvervoerexploitanten**²⁵ uitgebracht. Gegeven de verschillende contractuele regelingen van luchtvaartpersoneel (tijdelijke contracten, inlening via tussenpersonen of als zelfstandige), beveelt het EASA aan dat exploitanten de monitoring van die regelingen uitvoeren per type contract of categorie personeel op basis van een aantal indicatoren.

Bovendien worden overeenkomstig de **nieuwe basisverordening inzake veiligheid van de luchtvaart**, die op 11 september 2018²⁶ in werking is getreden, sociaaleconomische factoren in aanmerking genomen om de sociaaleconomische risico's voor de veiligheid van de luchtvaart aan te pakken. Wanneer het EASA ontwerpvoorschriften opstelt die belangrijke sociale implicaties kunnen hebben, moet het agentschap belanghebbende partijen, waaronder de sociale partners op EU-niveau, naar behoren raadplegen.

4. KANSEN EN UITDAGINGEN VOOR VLIEGEND PERSONEEL IN DE HUIDIGE EU-LUCHTVAARTMARKT

4.1. Het aantrekken en opleiden van jongeren – het in stand houden en creëren van hoogwaardige werkgelegenheid in het luchtvervoer

De toekomst van de Europese luchtvaartsector hangt af van zijn vermogen om hoogopgeleide werknemers aan te trekken en te behouden. Volgens de prognoses zullen er in de periode 2017-2037 wereldwijd 538 000 extra piloten nodig zijn²⁷.

Belanghebbende partijen, met name vakbonden, enkele luchtvaartmaatschappijen en het Europees Parlement, hebben zorgen geuit over het feit dat piloten soms hun eigen opleiding, zoals hun lijntraining, moeten betalen terwijl ze als reguliere piloot op commerciële vluchten werken.

De opleiding tot piloot is lang en duur. Om het beroep van piloot te kunnen uitoefenen moeten in de regel drie stappen worden doorlopen: het volgen van een **basisopleiding** om het bewijs van bevoegdheid als verkeersvlieger²⁸ te verkrijgen; het behalen van een **typebevoegdverklaring** voor een specifiek type luchtvaartuig; het volgen van een **lijntraining** waarbij de piloot, begeleid door een lijntrainingsgezagvoerder, de vereiste vliegreunen maakt om als reguliere piloot (als gezagvoerder of copiloot) op commerciële passagiersvluchten te kunnen werken.

De opleiding van piloten is de afgelopen decennia aanzienlijk veranderd. Vroeger betaalden luchtvaartmaatschappijen doorgaans de opleiding van hun piloten, die vervolgens vaak een

²⁵ Praktische handleiding van het EASA, *Management of hazards related to new business models of commercial air transport operators*.

²⁶ Verordening (EU) 2018/1139 van het Europees Parlement en de Raad van 4 juli 2018 tot vaststelling van gemeenschappelijke regels op het gebied van burgerluchtvaart en tot oprichting van een Europees Agentschap voor de veiligheid van de luchtvaart (PB L 212 van 22.8.2018, blz. 1).

²⁷ Zie voetnoot 20.

²⁸ De bevoegdverklaring wordt "bevroren" tot de piloot de vereiste lijntraining heeft voltooid. De piloot kan vliegen als gezagvoerder of als copiloot.

aantal jaren aan hun werkgever gebonden waren. Ook waren veel piloten afkomstig van de luchtmacht. Uit de Ricardo-studie blijkt dat de meeste piloten tegenwoordig hun opleiding, op alle niveaus, (gedeeltelijk) zelf moeten financieren. De meeste piloten moeten betalen voor hun basisopleiding en typebevoegdverklaring. De bedragen dekken doorgaans de onderwijskosten (zoals dat ook in andere beroepen het geval is), die in de luchtvaart bijzonder hoog zijn: de kosten van de basisopleiding kunnen oplopen tot 100 000 EUR; de typebevoegdverklaring kost circa 30 000 EUR.

4.1.1. Betalen om te vliegen

Vandaag de dag kan de lijntraining door de werkgever worden aangeboden als onderdeel van de arbeidsovereenkomst van een nieuw opgeleide piloot of moeten piloten betalen voor het opdoen van vliegervaring. Volgens de Ricardo-studie wordt die laatste situatie veelal aangeduid als "pay-to-fly" of "zelfgesponsorde lijntraining". Er bestaat geen gemeenschappelijk overeengekomen definitie van pay-to-fly op EU-niveau²⁹. Ook is er geen duidelijke informatie beschikbaar over de verspreiding van dergelijke regelingen binnen de EU. Tussen 2,2 % en 6,1 %³⁰ van de voor de Ricardo-studie geënquêteerde piloten had een financiële bijdrage moeten leveren om de benodigde vliegervaring op te doen terwijl ze op commerciële vluchten werkten. Omgekeerd hadden 19 van de 27 geënquêteerde luchtvaartmaatschappijen de afgelopen drie jaar geen gebruik gemaakt van (of deelgenomen aan) dergelijke regelingen³¹. Mogelijke redenen om aan zulke regelingen deel te nemen zijn (1) om sneller voor de functie van gezagvoerder in aanmerking te komen, en meer in het algemeen (2) om de kansen in de arbeidsmarkt te vergroten³². Jongere, minder ervaren piloten zijn sneller geneigd om aan dit soort regelingen deel te nemen.

Pay-to-fly is op EU- of nationaal niveau niet specifiek gereguleerd of verboden. Enkele lidstaten, zoals Frankrijk en Duitsland, stellen zich echter op het standpunt dat deze praktijken potentieel onderdeel van de arbeidsrelatie zijn en daarom niet door de piloot zouden moeten worden betaald³³. In deze context kan ook worden opgemerkt dat in het **voorstel van de Commissie voor een richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie**³⁴ werkgevers worden verplicht, wanneer zij op grond van het Unierecht, nationale wetgeving of collectieve overeenkomsten verplicht zijn hun werknemers van opleiding te voorzien, deze opleiding kosteloos aan te bieden.

²⁹ In de studie en in dit verslag wordt met pay-to-fly een situatie aangeduid waarbij een piloot die in het kader van lijntraining werkzaam is op commerciële vluchten (d.w.z. inkomsten genererende vluchten), de luchtvaartmaatschappij betaalt voor de training. De piloot kan wel of niet een contract met de luchtvaartmaatschappij hebben. Opgemerkt moet worden dat lijntraining kan worden aangeboden, en ook wordt aangeboden, in combinatie met het behalen van de typebevoegdverklaring, een praktijk die in de studie niet als pay-to-fly wordt beschouwd.

³⁰ Afhankelijk van de vraag of de typebevoegdverklaring werd genoemd in de respons.

³¹ Onder de acht luchtvaartmaatschappijen die verklaarden gebruik te maken van dergelijke regelingen, bevonden zich vier traditionele luchtvaartmaatschappijen, één lagekostenmaatschappij, één maatschappij die in de categorie "overig" viel en twee niet-gespecificeerde luchtvaartmaatschappijen.

³² De meeste voor de Ricardo-studie geënquêteerde piloten (62,5 %) hadden deelgenomen in de verwachting dat ze een vaste baan zouden krijgen. Ook werd verklaard dat deelname aan een dergelijke regeling bij één luchtvaartmaatschappij mogelijk de enige manier is om te worden aangeworven. In de Ricardo-studie wordt hier verder geen bewijs voor geleverd en worden ook geen gegevens verstrekt over de verhouding tussen (1) en (2).

³³ Elementen als afhankelijkheid of een langere relatie met de luchtvaartmaatschappij zouden aanwijzingen kunnen zijn voor een de facto bestaande arbeidsverhouding.

³⁴ COM(2017) 797.

4.1.2. Kwaliteit van de opleiding

De beleidsgroep inzake de opleiding van vliegend personeel (*Aircrew Training Policy Group*, ATPL)³⁵ van het EASA heeft zorgen geuit over de kwaliteit van de door bepaalde gecertificeerde luchtvaartopleidingen aangeboden opleidingsprogramma's. De vaardigheden die in deze programma's worden verworven, sluiten niet altijd aan op die waar de luchtvaartmaatschappijen behoefte aan hebben. Luchtvaartmaatschappijen die een significant aandeel van de EU-markt vertegenwoordigen, hebben gemeld dat een groot deel van de piloten met een bevoegdheidsbewijs als verkeersvlieger niet voldoen aan de basisvereisten voor een baan bij een luchtvaartmaatschappij. Dit is een ernstig probleem voor jonge piloten die na een dure opleiding geen werk kunnen vinden. Ook zou dit op de lange termijn kunnen leiden tot een tekort aan gekwalificeerde en inzetbare piloten, hetgeen de groei van de luchtvaartsector zou kunnen afremmen.

Bovendien zullen de ontwikkeling van nieuwe technologieën en automatisering, waaronder drones, gevolgen hebben voor werknemers in de burgerluchtvaart, waaronder vliegend personeel. Op de door de Commissie op 20 november 2018 georganiseerde conferentie over automatisering in het vervoer en de gevolgen daarvan voor de werknemers is geconcludeerd dat de transitie gepaard moet gaan met het aanpakken van de digitale kloof en ongelijkheden, het opvullen van het tekort aan vaardigheden en het opvangen van de gevolgen van het feit dat banen gemakkelijker naar andere delen van de wereld kunnen worden verplaatst³⁶.

ACTIE³⁷

De Commissie blijft, met steun van het Agentschap van de Europese Unie voor de veiligheid van de luchtvaart (EASA) en in nauwe samenwerking met de betrokken belanghebbenden, beoordelen hoe traditionele opleidingsprocessen gestaag kunnen worden omgezet naar een op bewijs en bekwaamheden gebaseerde opleiding om zo het hoogste niveau van luchtvaartveiligheid te behouden, terwijl de inzetbaarheid van piloten in de toekomst wordt behouden.

De Commissie [spoort de medewetgever aan om het voorstel voor een richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsomstandigheden aan te nemen en] monitort hoe deze richtlijn na omzetting van invloed is op de opleiding van vliegend personeel.

De Commissie begint in 2019 met een studie naar de verschillende beleidsopties die de overgang naar geautomatiseerd vervoer voor alle werknemers in alle vervoerswijzen, waaronder opleiding en omscholing, kunnen ondersteunen.

4.2. Handhaving en bevordering van hoge sociale normen voor vliegend EU-personeel: trends en uitdagingen

4.2.1. Toepasselijk recht en bevoegde rechterlijke instanties

³⁵ De ATPL staat het EASA bij met adviezen over commerciële pilotenopleidingen.

³⁶ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/automation_nl

³⁷ Zie ook de horizontale acties in de conclusie van dit verslag.

Volgens de Ricardo-studie verklaarde de meerderheid van de bemanningsleden die reageerden op de enquête (82 % van de piloten en 88 % van het cabinepersoneel), dat het recht dat van toepassing is op hun arbeidsovereenkomst, het recht van hun contractuele thuisbasis is. Luchtvaartmaatschappijen die meerdere operationele bases exploiteren waar ook vliegend personeel is gevestigd, blijken vaker het recht van het land waar ze hun hoofdvesting hebben, toe te passen, ongeacht waar hun vliegend personeel is gevestigd.

Vanwege de hoge mobiliteit van vliegend personeel kan het een uitdaging zijn om vast te stellen welke socialezekerheidswetgeving en welk arbeidsrecht op hen van toepassing zijn en bij welke rechtbank zij hun rechten gestand kunnen doen.

In de **verordening betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels**³⁸ zijn de voorschriften neergelegd voor de coördinatie van de socialezekerheidsrechten van werknemers die binnen Europa verhuizen. De algemene regel is dat personen aan de wetgeving van één lidstaat zijn onderworpen. In het specifieke geval van vliegend personeel is de toepasselijke wetgeving de wetgeving van de lidstaat waar de thuisbasis van de werknemer, zoals gedefinieerd in de wetgeving inzake de veiligheid van de luchtvaart³⁹, is gevestigd. De invoering van deze verbindende factor heeft bijgedragen tot een grotere rechtszekerheid van de socialezekerheidsdekking van vliegend personeel.

In de **praktische handleiding die in 2016 is opgesteld door het Europees justitieel netwerk in burgerlijke en handelszaken**⁴⁰, worden richtsnoeren gegeven die zeer relevant zijn voor mobiel boordpersoneel. Partijen bij een individuele arbeidsovereenkomst kunnen zelf kiezen welk nationaal recht op de overeenkomst van toepassing is en welke rechtbank bevoegd is. Ter bescherming van de werknemer, als de zwakste partij bij de overeenkomst, is de keuze van de rechtsbevoegdheid slechts geldig onder de strikte voorwaarden van de **Brussel I-verordening**⁴¹, die betrekking heeft op grensoverschrijdende situaties. Wat het toepasselijke recht betreft, waarborgen de bepalingen van de **Rome I-verordening**⁴² dat werknemers, ongeacht de gemaakte keuze, recht hebben op bescherming op grond van de verplichte rechtsregels van het land waarvan het recht bij afwezigheid van een keuze van toepassing zou zijn. Dat toepasselijke recht is in de eerste plaats het recht van de plaats waar of van waaruit de werknemers gewoonlijk werken. De woorden "of van waaruit" zijn op voorstel van de Commissie⁴³ toegevoegd door de medewetgevers om het zo mogelijk te maken de regel toe te passen op personeel dat werkzaam is aan boord van vliegtuigen.

In een belangrijk arrest van het Hof van Justitie van de EU is verduidelijkt hoe in een geschil waarbij specifiek boordpersoneel is betrokken, de plaats waar of van waaruit werknemers gewoonlijk werken, kan worden bepaald⁴⁴. Het Hof oordeelde dat de "thuisbasis" van

³⁸ Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels, als gewijzigd bij Verordening (EU) nr. 465/2012.

³⁹ Subdeel FTL, ORO.FTL.105, punt 14, van Verordening (EU) nr. 83/2014 van de Commissie van 29 januari 2014 houdende wijziging van Verordening (EU) nr. 965/2012 tot vaststelling van technische eisen en administratieve procedures voor vluchtuitvoering, overeenkomstig Verordening (EG) nr. 216/2008 van het Europees Parlement en de Raad.

⁴⁰ <https://publications.europa.eu/nl/publication-detail/-/publication/41547fa8-20a8-11e6-86d0-01aa75ed71a1>

⁴¹ Verordening (EU) nr. 1215/2012 van het Europees Parlement en de Raad van 12 december 2012 betreffende de rechterlijke bevoegdheid, de erkenning en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken (PB L 351 van 20.12.2012, blz. 1).

⁴² Verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I) (PB L 177 van 4.7.2008, blz. 6).

⁴³ COM(2005) 650 final.

⁴⁴ Arrest van 14 september 2017 in gevoegde zaken C-168/16 en C-169/16, *Nogueira en anderen*.

boordpersoneel, in de zin van de EU-voorschriften voor de veiligheid van de luchtvaart, een factor is die bij de bepaling van die plaats een belangrijke rol kan spelen. De relevantie van de thuisbasis voor dit doel kan slechts in twijfel worden getrokken, wanneer er nauwere aanknopingspunten mochten zijn met een andere plaats dan die van de "thuisbasis"⁴⁵, hetgeen per geval moet worden beoordeeld. Ook oordeelde het Hof dat de plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt, niet kan worden gelijkgesteld met de "nationaliteit" van het luchtvaartuig⁴⁶. De zaak had betrekking op de toepassing van de Brussel I-verordening, maar dezelfde overwegingen gelden voor de bepaling van het toepasselijke recht, waarvan volgens de Rome I-verordening niet mag worden afgeweken. In dit verband wordt in Rome I verwezen naar hetzelfde begrip, plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt. Het Hof heeft specifiek verklaard dat de twee instrumenten op consequente wijze moeten worden uitgelegd en toegepast.

De Commissie heeft in haar recente uitwisselingen met de lidstaten, het Europees Parlement en sociale partners verwezen naar deze ontwikkeling in de jurisprudentie. Zij heeft haar verwachting uitgesproken dat bedrijven die actief zijn op de interne luchtvaartmarkt van de EU alle toepasselijke Europese en nationale wetgeving in acht nemen.

In het kader van de evaluatie van de luchtdienstenverordening, die de belangrijkste aspecten van de internationale luchtvaartmarkt bestrijkt, beoordeelt de Commissie momenteel ook de onbedoelde sociale effecten van deze wetgeving, met name op de arbeidsvoorwaarden. Tegelijkertijd heeft de Commissie, in het kader van de voorbereidingen van een toekomstige effectbeoordeling met het oog op een mogelijke herziening van de luchtdienstenverordening, opdracht gegeven tot de uitvoering van een studie naar alle aspecten van de verordening.

ACTIE

De Commissie blijft samenwerken met het Europees justitieel netwerk om de bekendheid met de recente arresten van het Hof van Justitie van de EU te vergroten, evenals hun gevolgen voor zaken van internationale rechtsbevoegdheid en de wetgeving die van toepassing is op arbeidscontracten, waaronder een mogelijke update van de praktische gids uit 2016 over de Rome I- en de Brussel I-verordening om rekening te houden met de recente arresten van het Hof van Justitie van de EU.

De Commissie voert een studie uit die haar zal helpen te beoordelen of er aanvullende maatregelen nodig zijn om de werking van de interne luchtvaartmarkt van de EU te verbeteren, waaronder de rechtszekerheid voor mobiel vliegend personeel, met inbegrip van personeel uit niet-EU-lidstaten dat in de EU werkt, in verband met het recht dat van toepassing is op arbeidsovereenkomsten.

De Commissie dringt er bij de lidstaten op aan om ervoor te zorgen dat de bestaande voorschriften op nationaal niveau op passende wijze worden gehandhaafd en tevens om ervoor te zorgen dat de EU-wetgeving, zoals uitgelegd door het Hof van Justitie van de EU, blijft worden nageleefd.

4.2.2. *Dienstverband via tussenpersonen, waaronder uitzendbureaus*

⁴⁵ Zie punt 73 van het arrest.

⁴⁶ Zie de punten 75 en 76 van het arrest.

Zoals in de Ricardo-studie is bevestigd, zijn in de interne luchtvaartmarkt verschillende nieuwe typen arbeidsverhoudingen en vormen van werk ontwikkeld, zoals indirecte arbeidsregelingen, kortlopende contracten of inhuring als zelfstandige, als alternatief voor de traditionele arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Met name de Europese sociale partners, maar ook enkele lidstaten hebben hun bezorgdheid geuit over de potentiële negatieve effecten van sommige van deze nieuwe arbeidsverhoudingen en -regelingen op de werkgelegenheid en werkomstandigheden van vliegend personeel. Er zijn ook zorgen geuit over een mogelijk ongelijk speelveld als gevolg van het misbruik of de omzeiling van het toepasselijke arbeidsrecht door sommige luchtvaartmaatschappijen, ten nadele van luchtvaartmaatschappijen die wel voldoen aan de toepasselijke nationale en EU-voorschriften.

Historisch heeft de luchtvaartsector altijd hoogwaardige werkgelegenheid geboden, met beter dan gemiddelde arbeidsvoorwaarden voor vliegend personeel⁴⁷. Uit de Ricardo-studie blijkt dat dit in verreweg de meeste gevallen nog steeds zo is: een rechtstreekse en vaste arbeidsovereenkomst met een luchtvaartmaatschappij is nog steeds de vaakst voorkomende contractvorm (80 % van het cabinepersoneel en 82 % van de piloten in de EU)⁴⁸. Vandaag de dag bestaat de uitdaging erin dat werkgevers over de benodigde flexibiliteit moeten beschikken om zich aan te passen aan de veranderingen in de economische omgeving en er tegelijkertijd moet worden gezorgd voor hoogwaardige arbeidsvoorwaarden en een gelijk speelveld, in overeenstemming met de toepasselijke voorschriften en beginselen van het EU-recht⁴⁹.

In de Ricardo-studie wordt gewezen op de moeilijkheid om betrouwbare gegevens over het gebruik van uitzendbureaus of andere tussenpersonen te vergaren⁵⁰. De meeste geënquêteerde luchtvaartmaatschappijen verklaarden dat ze geen vliegend personeel via uitzendbureaus hadden gecontracteerd en dat ze daar de afgelopen jaren geen verandering in hadden waargenomen. In de studie wordt evenwel opgemerkt dat tussen 9 % en 19 % van het cabinepersoneel⁵¹ en ongeveer 8 % van de piloten rapporteerde een **dienstverband via een intermediaire organisatie te hebben** en dat de overgrote meerderheid van hen werkt voor lagekostenmaatschappijen (97 % van het geënquêteerde cabinepersoneel en 69 % van de geënquêteerde piloten). Jonge leden van het cabinepersoneel werken vaker in een dienstverband via een intermediaire organisatie⁵².

Een dienstverband via een intermediaire organisatie kan verschillende vormen aannemen en kan onderdeel zijn van een complexe keten van arbeidsrelaties. Dit maakt het voor vliegend personeel soms moeilijk om vast te stellen wie hun feitelijke werkgever is. Sommigen hebben een arbeidsovereenkomst of -relatie met een uitzendbureau en worden tijdelijk aan een

⁴⁷ Hoewel het aantal dienstverbanden als uitzendkracht of zelfstandige is toegenomen, is het aandeel hiervan nog altijd aanzienlijk kleiner dan in andere sectoren van de economie (zie SWD(2015) 261).

⁴⁸ De cijfers lopen echter sterk uiteen, afhankelijk van het type luchtvaartmaatschappij en de leeftijd van het desbetreffende bemanningslid.

⁴⁹ Zie SWD(2018) 67, waarin wordt herinnerd aan het wettelijk kader voor elk van de voornaamste beginselen van de Europese pijler en de wijze waarop dat ten uitvoer wordt gelegd.

⁵⁰ Veel respondenten op de enquête konden niet zeggen door welk type tussenpersoon ze waren ingehuurd. Ook wisten ze niet altijd wie hun feitelijke werkgever was.

⁵¹ 19 % van het cabinepersoneel dat aan de enquête meedeed, verklaarde een arbeidsovereenkomst met een uitzendbureau te hebben, terwijl de deelnemende luchtvaartmaatschappijen rapporteerden dat ze via dergelijke contracten werk boden aan 9 % van hun cabinepersoneel.

⁵² Dit aandeel is hoger in de leeftijdsgroepen 18-29 jaar (34 %) en 30-39 jaar (27 %) dan in de leeftijdsgroepen 40-49 jaar (11 %) en 50-59 jaar (3 %). Het percentage piloten met dergelijke contracten is in alle leeftijdsgroepen relatief laag.

luchtvaartmaatschappij ter beschikking gesteld, waarbij ze onder toezicht en leiding van die luchtvaartmaatschappij staan. Deze uitzendkrachten worden beschermd door de **richtlijn betreffende uitzendarbeid**⁵³, waarin wordt bepaald dat voor werknemers van uitzendbureaus die tijdelijk onder toezicht en leiding van een inlenende onderneming werken, dezelfde essentiële arbeidsvoorwaarden gelden als voor deze werknemers zouden gelden indien zij door de inlenende onderneming voor dezelfde functie in dienst zouden worden genomen. Dit is van toepassing gedurende de gehele looptijd van de terbeschikkingstelling van de werknemer aan de inlenende onderneming.

Het vliegend personeel kan ook in dienst zijn van een ander type tussenpersoon of van een dochteronderneming (hr-bedrijf) van de luchtvaartmaatschappij. Deze praktijken komen veel vaker voor bij een beperkt aantal luchtvaartmaatschappijen en zijn gebruikelijker onder jonge, nieuw tot de markt toetredende werknemers.

De voorwaarden waaronder maatschappijen gebruik kunnen maken van inlening via tussenpersonen, waaronder uitzendkrachten, variëren afhankelijk van de nationale wetgeving. Maar in alle lidstaten moeten aantijgingen van misbruik per geval worden beoordeeld door de bevoegde autoriteiten, in het bijzonder de arbeidsinspectie, en door de bevoegde nationale rechtbanken, rekening houdend met de geldende EU- en nationale voorschriften. De rechtszekerheid moet ook worden verbeterd. Het is in dit verband belangrijk om onderscheid te maken tussen enerzijds onwettige, en anderzijds bijzonder complexe, maar wettige situaties. Bovendien kunnen tussenpersonen/wervingsbureaus gevestigd zijn in een andere lidstaat dan die waarin de luchtvaartmaatschappij en/of de werknemer is gevestigd (zie 4.2.3). De samenwerking tussen arbeidsinspectiediensten in de EU zou verder moeten worden bevorderd.

Op EU-niveau kunnen veiligheidsvoorschriften voor de luchtvaart van invloed zijn op het gebruik van extern personeel op de grond. Om de organisatorische stabiliteit te waarborgen zou in elke werkplaats, hangar of vluchtlijn in elke dienst ten minste de helft van het personeel dat onderhoudswerkzaamheden verricht vast in dienst moeten zijn⁵⁴. De EU-veiligheidsvoorschriften voor de luchtvaart gelden in gelijke mate voor al het vliegend personeel, ongeacht hun status als vaste werknemer of zelfstandige, en luchtvaartmaatschappijen wordt aangeraden om in hun veiligheidsbeheersysteem specifieke risico's vast te stellen en te beperken⁵⁵.

ACTIE

De Commissie neemt in nauwe samenwerking met het Agentschap van de Europese Unie voor de veiligheid van de luchtvaart (EASA) en belanghebbenden de noodzakelijke maatregelen om te waarborgen dat in de veiligheidsbeheersystemen van de luchtvaartmaatschappijen rekening wordt gehouden met alle arbeidsverhoudingen en vormen van werk, waaronder medewerkers die zijn ingeleend via tussenpersonen en zelfstandigen.

⁵³ Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (PB L 327 van 5.12.2008).

⁵⁴ Aanvaardbare wijzen van naleving (AMC 145.A.30, onder d), Vereisten inzake personeel), uitgevaardigd door het EASA uit hoofde van Verordening (EU) nr. 1321/2014 van de Commissie betreffende de permanente luchtwaardigheid van luchtvaartuigen en luchtvaartproducten, -onderdelen en -uitrustingsstukken, en betreffende de goedkeuring van bij voornoemde taken betrokken organisaties en personen (PB L 362 van 17.12.2014, blz. 1).

⁵⁵ Zie ook sectie 3.

De Commissie dringt er bij de lidstaten op aan om te zorgen dat de bestaande voorschriften voor de bescherming van uitzendkrachten op nationaal niveau op passende wijze worden gehandhaafd en om de blijvende naleving van de EU-wetgeving te waarborgen.

4.2.3. Detachering van werknemers

Er zijn vragen gerezen over de mate waarin gebruik is gemaakt van detachering van piloten en cabinepersoneel en in hoeverre de detacheringsrichtlijn⁵⁶ relevant voor hen is. Een specifieke vraag is of sommige luchtvaartmaatschappijen deze voorschriften hebben omzeild om werknemers met lagere contractlonen te detacheren in landen met hogere kosten van levensonderhoud.

In de Ricardo-studie wordt aangenomen dat de detacheringsrichtlijn⁵⁷ in beginsel van toepassing is op de transnationale verrichting van diensten door uitzendbureaus of arbeidsbemiddelingsbureaus. In de Ricardo-studie worden twee aanvullende situaties geanalyseerd die binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn kunnen vallen: "wet leasing" en de tijdelijke plaatsing van vliegend personeel in een operationele basis buiten de thuisbasis.

Uit de Ricardo-studie kan worden afgeleid dat de tijdelijke vestiging van vliegend personeel buiten de thuisbasis in de luchtvaart relatief weinig voorkomt. 6 % van het cabinepersoneel en 12 % van de piloten verklaarde op een of andere wijze tijdelijk in een andere lidstaat te zijn geplaatst. 18 van de 24 luchtvaartmaatschappijen verklaarden geen bemanningen buiten hun thuisbasis te plaatsen. Bovendien bevestigt de studie dat wet leasing geen gebruikelijke praktijk is. Slechts 4 van de 23 luchtvaartmaatschappijen meldden dat ze gebruikmaken van werknemers die tijdelijk vanuit een andere basis dan hun thuisbasis werken in het kader van een leaseovereenkomst⁵⁸.

Uit interviews met belanghebbenden kwam naar voren dat de detacheringsrichtlijn over het algemeen niet op vliegend personeel wordt toegepast. Tegelijkertijd wezen enkele respondenten op een gebrek aan bewustzijn onder belanghebbenden, waaronder nationale autoriteiten, van de rechten die van toepassing zijn in de lidstaat waar ze tijdelijk werden gevestigd, en op een gebrek aan informatieverstrekking door de werkgever over deze rechten. Daarnaast maakten belanghebbenden melding van problemen met de handhaving van de regels, te beginnen met de vraag wie verantwoordelijk is voor die handhaving.

Wet leasing voegt een extra laag van juridische complexiteit toe voor vliegend personeel, aangezien in dit model een luchtvaartuig met een bemanning wordt geleased namens een andere luchtvaartmaatschappij (de leasener). Bij deze activiteiten kunnen ook luchtvaartuigen en bemanningen uit derde landen betrokken zijn. Uit het veldonderzoek dat voor de Ricardo-studie is verricht, blijkt dat werknemersvertegenwoordigers bezorgd zijn

⁵⁷ Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB L 18 van 21.1.1997, blz. 1) (en Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG (PB L 159 van 28.5.2014, blz. 11) (de "handhavingsrichtlijn")).

⁵⁸ De cijfers moeten met de nodige terughoudendheid worden geïnterpreteerd, aangezien doorgaans slechts tijdelijk gebruik wordt gemaakt van wet leasing, soms zelfs alleen voor één vlucht.

over het mogelijke gebruik van wet-leasingregelingen om stakingen of toepasselijke voorschriften van het sociale en arbeidsrecht te omzeilen⁵⁹.

De detacheringsrichtlijn is van toepassing op luchtvaartmaatschappijen, uitzendbureaus en andere soorten tussenpersonen die tijdelijk werknemers ter beschikking stellen ("gedetacheerde werknemers") in een andere lidstaat in het kader van de verrichting van grensoverschrijdende diensten in die lidstaat.

Vliegend personeel dat in feite tijdelijk in een andere lidstaat wordt geplaatst, wat het geval kan zijn bij een wet-leaseovereenkomst, zou per definitie als gedetacheerde werknemers moeten worden aangemerkt, als er gedurende de gehele leaseperiode een arbeidsrelatie tussen de bemanning en de leasegever bestaat. Dit moet per geval worden beoordeeld. Vliegend personeel dat naar een andere basis wordt overgeplaatst (d.w.z. aan wie een nieuwe thuisbasis wordt toegewezen) zou niet als gedetacheerde werknemers moeten worden beschouwd, tenzij ze voldoen aan de specifieke voor dit soort gevallen vastgestelde voorwaarden van de detacheringsrichtlijn).

De recente amendementen van de detacheringsrichtlijn⁶⁰ waarmee het beginsel van gelijke beloning voor gelijke arbeid op dezelfde plek wordt ingevoerd, moeten uiterlijk op 30 juli 2020 worden omgezet en toegepast door de lidstaten. Dit maakt de transnationale verrichting van diensten eenvoudiger, terwijl tegelijkertijd een eerlijke concurrentie en de eerbiediging van de rechten van gedetacheerde werknemers worden gewaarborgd. Een belangrijke reeks amendementen bestaat uit de uitbreiding van het beginsel van gelijke behandeling zoals beschreven in paragraaf 4.2.2⁶¹ naar gedetacheerde uitzendkrachten en ingeleende krachten, met inbegrip van vliegend personeel, terwijl de gastlidstaat nog steeds zal kunnen besluiten om ook andere arbeidsvoorwaarden toe te passen op uitzendkrachten in die lidstaat.

Een meer doeltreffende toepassing en handhaving van de detacheringsrichtlijn door de bevoegde nationale autoriteiten op situaties die onder de richtlijn vallen, helpt om de arbeidsvoorwaarden van vliegend personeel en de rechtszekerheid te verbeteren en tevens te zorgen voor een gelijk speelveld binnen de Europese Economische ruimte (EER). De **handhavingsrichtlijn** moet ervoor zorgen dat de voorschriften voor de detachering van werknemers door alle ondernemingen adequaat worden gehandhaafd en geëerbiedigd. Om te bepalen wat echte detacheringssituaties zijn en om misbruik en omzeiling van de regels te voorkomen, worden in artikel 4 van die richtlijn feitelijke elementen opgesomd die kunnen worden gebruikt voor de algemene beoordeling van elk specifiek geval.

De oprichting van een **Europese Arbeidsautoriteit**⁶² helpt ook ervoor te zorgen dat de EU-regels inzake arbeidsmobiliteit op een eerlijke, eenvoudige en doeltreffende manier worden gehandhaafd. De verwachting is dat de Arbeidsautoriteit in 2019 een aanvang zal maken met haar werkzaamheden en in 2023 volledig operationeel zal zijn. De Commissie stelt voor om de Autoriteit de samenwerking tussen EU-lidstaten bij de grensoverschrijdende handhaving van toepasselijke EU-wetgeving te laten ondersteunen, waaronder bij de aanpak van

⁵⁹ Als gevolg van het kleine aantal respondenten, konden deze beweringen niet worden getest en geverifieerd, zoals ook werd vermeld in de Ricardo-studie.

⁶⁰ Deze wijzigingen worden aangebracht in Richtlijn (EU) 2018/957 van het Europees Parlement en de Raad van 28 juni 2018 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB L 173 van 9.7.2018, blz. 16).

⁶¹ Artikel 5 van Richtlijn 2008/104/EG.

⁶² COM(2018) 131.

zwartwerk, zodat er sprake is van continuïteit in de werkzaamheden die worden uitgevoerd door het huidige Europese platform tegen zwartwerk. Dit omvat het vergemakkelijken van gezamenlijke inspecties. De Autoriteit zou moeten bemiddelen en bijdragen aan het vinden van een oplossing voor grensoverschrijdende geschillen tussen nationale autoriteiten. Ook zou de Autoriteit het voor individuele werknemers en voor werkgevers gemakkelijker moeten maken om informatie te krijgen over hun rechten en verplichtingen en toegang te krijgen tot relevante diensten.

ACTIE

De Commissie blijft samenwerken met de lidstaten via het deskundigencomité inzake de detachering van werknemers om de toepassing van de detacheringsrichtlijn en de handhavingsrichtlijn te verbeteren, en met name om de omzetting en toepassing van de herziene richtlijn te ondersteunen, om zo met name de gelijke behandeling te verbeteren en grensoverschrijdende fraude te voorkomen.

De Commissie dringt er bij de lidstaten op aan om ervoor te zorgen dat de bestaande voorschriften ter bescherming van gedetacheerde werknemers op nationaal niveau op passende wijze worden gehandhaafd en tevens om ervoor te zorgen dat de EU-wetgeving, zoals uitgelegd door het Hof van Justitie van de EU, blijft worden nageleefd.

4.2.4. Zelfstandigen

Volgens de Ricardo-studie houden arbeidsregelingen met zelfstandigen in dat luchtvaartmaatschappijen de diensten van een zelfstandige piloot inhuren, rechtstreeks of via een intermediaire organisatie. Er bestaan ook complexere regelingen. Zo kunnen er bijvoorbeeld meerdere tussenpersonen betrokken zijn bij een regeling of kan een groep piloten een vennootschap oprichten. Uit de Ricardo-studie kan worden afgeleid dat de inzet van zelfstandigen niet gebruikelijk is bij Europese luchtvaartmaatschappijen. Onder cabinepersoneel lijkt deze regeling zelden voor te komen. Van de geënquêteerde piloten karakteriseerde 9 % zichzelf als zelfstandige⁶³. 75 % van deze piloten verklaarde voor een lagekostenmaatschappij te werken, van wie 59 % werkzaam was voor één specifieke luchtvaartmaatschappij.

Door in het algemeen gebruik te maken van de diensten van zelfstandig werkend vliegend personeel kunnen luchtvaartmaatschappijen in een buitengewoon competitieve markt flexibeler werken en sneller reageren op veranderingen. Een analyse van de antwoorden op de enquête duidt erop dat een aanzienlijk percentage van de piloten die zichzelf als zelfstandige aanmerken, voor slechts één luchtvaartmaatschappij werkt. Deze piloten verrichten een beroepsactiviteit onder het gezag en toezicht van de luchtvaartmaatschappij en kunnen daarom moeilijk als echte zelfstandigen worden beschouwd⁶⁴.

De mate waarin vliegend personeel daadwerkelijk als zelfstandige werkt, dan wel zich de facto in een arbeidsrelatie bevindt (en dus als schijnzelfstandige werkt), is het voorwerp van

⁶³ 8 % verklaarde te zijn ingehuurd via een uitzendbureau en 1 % was rechtstreeks door de luchtvaartmaatschappij ingehuurd.

⁶⁴ 90 % van de geënquêteerde zelfstandige piloten verklaarde niet vrij te zijn om voor meer dan één luchtvaartmaatschappij te werken, en 93 % zei niet zelf te kunnen kiezen wanneer, waar en voor wie ze werkten – twee sterke indicatoren om een werknemer niet als zelfstandige aan te merken.

diverse studies⁶⁵. Het staat in de eerste plaats aan de bevoegde nationale autoriteiten om per geval te beoordelen, in overeenstemming met de toepasselijke EU- en nationale wetgeving, of een dergelijke situatie als echte zelfstandigheid of als schijnzelfstandigheid moet worden beschouwd. Deze vorm van contractering verschilt per lidstaat, zowel de definitie ervan als de rechten en verplichtingen van de als zelfstandige werkende werknemers.

Volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie van de EU zijn de relevante factoren om te bepalen of de partij bij een arbeidsovereenkomst een werknemer in de zin van de Brussel I-verordening en de Rome I-verordening is (en daarom de beschermingsregels voor een individuele arbeidsovereenkomst kan genieten), de volgende: de creatie van een duurzame band waardoor de werknemer in bepaalde mate een plaats krijgt in het organisatorisch kader van het bedrijf van de werkgever⁶⁶, en ondergeschiktheid van de werknemer tegenover de werkgever⁶⁷.

Met betrekking tot het vrije verkeer van werknemers zijn de begrippen "werknemer" en "dienst" (een buiten een arbeidsrelatie verrichte grensoverschrijdende activiteit) gedefinieerd in de vaste rechtspraak van het Hof van Justitie van de EU. Het enkele feit dat een persoon activiteiten verricht buiten de banden van een arbeidsovereenkomst, betekent niet dat de persoon geen werknemer in de zin van artikel 45 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie is. Dit moet van geval tot geval worden beoordeeld. Het Hof van Justitie van de EU heeft in zijn rechtspraak de volgende autonome Europese definitie van werknemer gegeven: "een natuurlijke persoon die gedurende een bepaalde periode tegen beloning prestaties verricht voor en onder gezag van een ander". Een persoon die de facto een werknemer is voor de doeleinden van het EU-arbeidsrecht, moet als werknemer worden aangemerkt en worden onderworpen aan de toepasselijke EU-arbeidswetgeving. Anderzijds zouden echte zelfstandigen die onafhankelijk diensten verrichten, onder hun eigen verantwoordelijkheid en zelf het risico dragend, niet als werknemers moeten worden beschouwd, omdat ze niet voldoen aan de door het Hof ontwikkelde criteria⁶⁸.

Om sommige van de hierboven gesignaleerde kwesties te helpen aanpakken, met name schijnzelfstandigheid, heeft de Commissie een aantal initiatieven gepresenteerd. In aanvulling op de oprichting van de Europese Arbeidsautoriteit (zie paragraaf 4.2.3) verstrekt het **voorstel van de Commissie voor een richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsomstandigheden** aan alle werknemers, waaronder die in flexibele atypische en nieuwe vormen van werk, aanvullende bescherming (zoals toegang tot transparante informatie over hun verhouding, nieuwe materiële rechten en handhavingsmaatregelen). Vliegend personeel dat ten onrechte als zelfstandige wordt aangemerkt, zou onder het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen.

Bovendien heeft het **Europees platform tegen zwartwerk**, dat in mei 2016 is opgericht om de samenwerking op Europees niveau bij de bestrijding van zwartwerk te versterken, reeds aandacht besteed aan de kwestie van schijnzelfstandigheid in een seminar over het

⁶⁵ Zie de Ricardo-studie.

⁶⁶ Arrest van 15 januari 1987 in zaak 266/85, *Shenavai*; zie ook het arrest van 15 februari 1989 in zaak 32/88, *Six Constructions*.

⁶⁷ Arrest van 10 september 2015 in zaak 47/14.

⁶⁸ Arresten van 3 juli 1986 in zaak 66/85, *Deborah Lawrie-Blum*; 14 oktober 2010 in zaak C-428/09, *Union Syndicale Solidaires Isère*; 9 juli 2015 in zaak C-229/14, *Balkaya*; 4 december 2014 in zaak C-413/13, *FNV Kunsten*; en 17 november 2016 in zaak C-216/15, *Ruhrlandklinik*.

wegvervoer (juni 2018) en in een studie naar schijnzelfstandigheid⁶⁹. Vertegenwoordigers wisselen informatie en goede praktijken uit en ze zorgen voor nauwere grensoverschrijdende samenwerking, onder meer met het oog op de preventie van grensoverschrijdende fraude. Binnen elke lidstaat is het doel om nauwere banden te smeden tussen alle autoriteiten die te maken hebben met zwartwerk, zoals arbeidsinspecties, belastingautoriteiten en socialezekerheidsinstanties.

In overeenstemming met de Europese pijler van sociale rechten steunt de Commissie ook een doeltreffende toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen⁷⁰ en heeft zij in dit kader een voorstel aangenomen⁷¹. Zelfstandigen en personen met atypische arbeidsovereenkomsten kunnen niet altijd rekenen op socialezekerheidsdekking en hebben niet altijd een werkloosheidsverzekering of toegang tot pensioenrechten.

ACTIE

De Commissie dringt er bij de medewetgevers op aan om het voorstel voor een richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie goed te keuren.

De Commissie nodigt de lidstaten uit de aanbeveling⁷² inzake toegang tot sociale bescherming voor alle werknemers en zelfstandigen waarover in december 2018 politieke overeenstemming is bereikt, uit te voeren, met name voor diegenen die, als gevolg van hun arbeidspositie, niet voldoende onder socialezekerheidsregelingen vallen.

Het Europees platform tegen zwartwerk organiseert in 2019 een seminar om manieren te verkennen waarop zwartwerk in de luchtvaartsector kan worden aangepakt, waarbij met name wordt gefocust op schijnzelfstandigheid van vliegend personeel en grensoverschrijdende samenwerking tussen de bevoegde autoriteiten⁷³.

De Commissie dringt er bij de lidstaten op aan om ervoor te zorgen dat de bestaande arbeidswetgeving op nationaal niveau op passende wijze wordt gehandhaafd en tevens om ervoor te zorgen dat de EU-wetgeving, zoals uitgelegd door het Hof van Justitie van de EU, blijft worden nageleefd.

4.2.5. *Vliegend personeel uit niet-EU-lidstaten in de EU en internationale aspecten*

Luchtvaartmaatschappijen met een exploitatievergunning voor de Europese Economische Ruimte hebben altijd, om redenen van cultuur en taal, vliegend personeel uit niet-EU-lidstaten ingezet op specifieke routes. De Ricardo-studie bevestigt dit voor voornamelijk vluchten naar/vanuit derde landen en in mindere mate voor vluchten binnen de EER. In de studie wordt gewezen op specifieke gevallen van luchtvaartmaatschappijen die gebruikmaken van bemanningen uit derde landen. Op basis van de verzamelde gegevens kan echter onmogelijk 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. De meeste geënquêteerde

⁶⁹ "Practices of Enforcement Bodies in Detecting and Preventing Bogus Self-Employment" (Heyes & Hastings, 2017).

⁷⁰ IP 18-1624.

⁷¹ COM(2018) 132.

⁷² Op 6 december 2018 is hierover politieke overeenstemming bereikt.

⁷³ Werkprogramma 2019-2020, vastgesteld op 19 oktober 2018.

luchtvaartmaatschappijen verklaarden op routes binnen de EU nooit van vliegend personeel uit derde landen gebruik te maken.

De **Schengengrenscore**⁷⁴ bevat specifieke voorschriften voor vliegend personeel dat door een Schengenland reist of in een Schengenland verblijft. Houders van een bewijs van bevoegdheid als piloot of van een certificaat als bemanningslid ("crew member certificate") kunnen tijdens een tussenstop of op een luchthaven van aankomst aan of van boord gaan, zonder dat ze aan de voorwaarden voor kort verblijf (tot drie maanden) in een lidstaat hoeven te voldoen.

Daarnaast kunnen er echter ook andere EU- of nationale voorschriften inzake de voorwaarden om in de betrokken lidstaat te verblijven en te werken van toepassing zijn. Volgens de EU-wetgeving inzake legale migratie moeten bemanningen uit niet-EU-lidstaten die hun basis in een lidstaat hebben en over een werk- en verblijfsvergunning beschikken, op het gebied van bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid op gelijke voet worden behandeld met de nationale burgers van die lidstaat. Dit moet ervoor zorgen dat oneerlijke concurrentie als gevolg van de mogelijke uitbuiting van niet-EU-burgers wordt beperkt.

Het ontbreken van mondiale arbeidsnormen voor de burgerluchtvaart doet echter afbreuk aan de doeltreffendheid van de arbeidswetgeving van de EU en de lidstaten voor routes binnen en buiten de EU. Het verdrag betreffende maritieme arbeid van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), dat is omgezet in EU-recht, heeft voor de mondiale vervoerssector veel betekend in verband met de regulering en handhaving van arbeidsvoorwaarden. Anders dan voor de maritieme sector is er binnen de IAO echter geen consensus over de mogelijke ontwikkeling van een internationaal verdrag voor de burgerluchtvaart.

Traditioneel bevatten bilaterale luchtvervoerovereenkomsten geen bepalingen over sociale en arbeidsaspecten. De EU heeft geprobeerd om in haar luchtvaartovereenkomsten met derde landen ambitieuze sociale en arbeidsclausules op te nemen en zal daarnaar blijven streven.

ACTIE

De Commissie voert momenteel een geschiktheidscontrole van de EU-wetgeving inzake legale migratie uit⁷⁵, waarin onder meer de situatie van uit derde landen afkomstig zeer mobiel vliegend personeel zal worden beoordeeld.

De Commissie zal hoge sociale en arbeidsnormen voor de internationale luchtvaart blijven bevorderen door voorstellen te doen voor de opname van ambitieuze sociale en arbeidsclausules in EU-luchtvaartovereenkomsten met derde landen.

4.3. Bevordering van gendergelijkheid en de balans tussen werk en privéleven

Werken in de luchtvervoersector heeft zowel voor vrouwen als voor mannen nog steeds een zeer positief imago⁷⁶. Het genderevenwicht in de luchtvaart is ook beter dan bij andere

⁷⁴ Verordening (EU) 2016/399 van het Europees Parlement en de Raad van 9 maart 2016 betreffende een Uniecode voor de overschrijding van de grenzen door personen (Schengengrenscore) (PB L 77 van 23.3.2016, blz. 1).

⁷⁵ Over de bevindingen zal een raadplegingsproces op hoog niveau worden geïnitieerd (zie COM(2018) 635).

⁷⁶ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/studies/social_nl.

vervoerswijzen. Van alle werknemers in het luchtvervoer is 40 % vrouw⁷⁷. Maar hoewel het cabinepersoneel voor een belangrijk deel uit vrouwen bestaat, is slechts zo'n 5 %⁷⁸ van de piloten wereldwijd van het vrouwelijke geslacht.

Het is de verwachting dat de luchtvaartsector in de komende decennia zal groeien en daarom moet deze een aantrekkelijke werkplek blijven voor jongeren en meer vrouwelijke piloten aantrekken.

In 2017 heeft de Commissie het initiatief "Women in Transport – EU Platform for Change" (Vrouwen in het vervoer – EU-platform voor verandering)⁷⁹ gelanceerd om de inzetbaarheid van vrouwen te verbeteren en gelijke carrièrekansen voor vrouwen en mannen in de vervoerssector te bevorderen. In 2019 heeft de Commissie een studie naar de zakelijke argumenten voor meer vrouwelijke werknemers in de vervoersector gepubliceerd⁸⁰, met goede voorbeelden uit de luchtvaartsector van de manier waarop de werving van vrouwen kan worden gestimuleerd. Genderstereotypen zijn in feite nog zeer relevant voor het beroep van piloot.

Wat betreft arbeidsregelingen blijkt uit de Ricardo-studie dat vrouwelijk vliegend personeel een iets grotere kans heeft op een rechtstreeks dienstverband dan op een aanstelling via een tussenpersoon. Het verschil is echter eerder het gevolg van andere factoren dan gender, zoals ervaring, leeftijd en functie van de werknemer binnen het bedrijf.

Hoewel zelfstandigen in beginsel meer controle zouden moeten hebben over de werktijden, hebben piloten die onder die regeling vallen uitgelegd dat het tegendeel het geval is en dat minder dan voltijds werken het risico met zich meebrengt om nog minder werk te krijgen. Dit heeft geleid tot een aanzienlijke daling van het aantal als zelfstandige werkende bemanningsleden die verklaren tevreden te zijn met de hoeveelheid tijd dat ze thuis zijn.

Een betere verdeling van de zorgverantwoordelijkheden tussen vrouwen en mannen zou ervoor zorgen dat meer vrouwen zouden gaan werken, ook in de luchtvervoersector. In de voorgestelde **richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven**⁸¹ wordt gestreefd naar meer opname van gezinsverlof door mannen, waardoor zou worden bijgedragen aan deze doelstelling. Daarnaast zouden flexibele arbeidstijdregelingen waarmee vrouwen en mannen beter in staat zijn hun beroepstaken te combineren met familieverplichtingen, de arbeidstevredenheid vergroten en bijdragen aan de aantrekkelijkheid van het beroep.

De in het kader van de Ricardo-studie verzamelde gegevens over ouderschapsuitkeringen bevestigen dat vrouwen en mannen in alternatieve arbeidsregelingen⁸² meestal niet dezelfde ouderschapsuitkering ontvangen of hetzelfde moeder/vaderschapsverlof genieten als hun

⁷⁷ Terwijl in de vervoerssector als geheel slechts 22 % van de werknemers vrouw is (arbeidskrachtenenquête van Eurostat).

⁷⁸ <https://sesarju.eu/sites/default/files/documents/SESAR%20women%20in%20aviation.pdf>

⁷⁹ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_nl Op die website kunnen ook goede praktijken worden gedeeld en de verklaring inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen in de vervoerssector kan online worden ondertekend (tot op heden is dat duizend keer gebeurd).

⁸⁰ Beschikbaar op de website van het platform.

⁸¹ COM(2017) 253 final.

⁸² Alternatieven voor rechtstreekse en vaste contracten.

collega's met een rechtstreeks dienstverband⁸³. Van de piloten die via een tussenpersoon worden ingehuurd, heeft minder dan de helft toegang tot ouderschapsverlof. Voor vrouwelijke uitzendkrachten is het belangrijkste probleem het risico om hun baan te verliezen, omdat tijdelijke contracten na een zwangerschap soms niet worden vernieuwd. Uit de Ricardo-studie blijkt dat deze risico's hoger zijn voor mensen die werken voor sommige lagekostenmaatschappijen dan voor de traditionele luchtvaartmaatschappijen.

ACTIE

De Commissie stimuleert belanghebbenden in de luchtvaart actief om concrete acties te ondernemen in het kader van "Women in Transport – EU Platform for change" om de arbeidsomstandigheden te verbeteren en zo vrouwen aan te trekken en te behouden in de luchtvaartsector.

De Commissie zal op actieve wijze haar steun verlenen aan de afronding van de onderhandelingen over de richtlijn inzake het evenwicht tussen werk en privéleven⁸⁴ om zo bij te dragen tot een personeelsbestand met een beter genderevenwicht. Zij zal ook twee studies laten uitvoeren om: (1) te helpen een toolkit voor docenten in het primair en secundair onderwijs te ontwikkelen om genderstereotypen te bestrijden en het bewustzijn onder jongeren over beroepen in de vervoerssector te vergroten; en (2) goede praktijken te identificeren over hoe roosters op de meest familievriendelijke wijze kunnen worden georganiseerd, zodat deze aan alle belanghebbenden ter beschikking kunnen worden gesteld.

5. BEVORDERING VAN EEN ACTIEVE EN ALOMVATTENDE SOCIALE DIALOOG

De Commissie zal zich ten volle inzetten om de Europese sociale dialoog te steunen, zoals blijkt uit het achtste beginsel van de Europese pijler voor sociale rechten⁸⁵ en de gezamenlijke verklaring over een nieuw begin voor sociale dialoog van 27 juni 2016⁸⁶. Het sectorieel comité voor sociaal overleg (*Sectoral Social Dialogue Committee*, SSDC), in de burgerluchtvaart omvat drie werkgroepen: vliegend personeel, grondaafhandeling en luchtverkeersbeheer⁸⁷.

De belangrijkste uitdagingen die dit comité heeft vastgesteld zijn het ontbreken van een gelijk speelveld, steeds meer concurrentie, de structurele veranderingen in de arbeidsmodellen en de ontwikkeling van een gemeenschappelijk Europees luchtruim⁸⁸.

In dit verband is het belangrijk te benadrukken dat een sociale dialoog op Europees niveau om overeengekomen oplossingen voor de eisen en belangen van de sector te vinden, vertegenwoordiging, wederzijdse erkenning door de sociale partners en de bereidheid om

⁸³ Volgens de enquête verklaarde 59 % van het cabinepersoneel en 69 % van de piloten met een rechtstreeks dienstverband bij een luchtvaartmaatschappij recht te hebben op een ouderschapsuitkering overeenkomstig het toepasselijke recht. 48 % van het cabinepersoneel en 48 % van de piloten die via een tussenpersoon worden ingehuurd, bevestigde recht te hebben op een ouderschapsuitkering overeenkomstig het toepasselijke recht.

⁸⁴ Voorgesteld op 26 april 2017.

⁸⁵ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_nl

⁸⁶ ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16099&langId=nl

⁸⁷ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=nl&intPageId=1829>

⁸⁸ De werkzaamheden van het SSDC worden ondersteund via de organisatie van vergaderingen en de financiering van projecten na Europese uitnodigingen tot het indienen van voorstellen.

wederzijds bindende onderhandelingen aan te gaan vereist. De gebrekkige vertegenwoordiging van de luchtvaartmaatschappijen sinds 2017⁸⁹ heeft de kans op een betekenisvolle Europese sociale dialoog verkleind.

Daarnaast kunnen nog andere positieve signalen voor een intensievere raadpleging van de Europese sociale partners worden genoemd. Krachtens artikel 115 van de nieuwe basisveiligheidsverordening inzake de regelgevingsprocedure en het raadplegingsmechanisme moeten de sociale partners op EU-niveau en andere relevante belanghebbende partijen worden betrokken bij raadplegingen over de mogelijke sociale effecten van regelgevingsvoorstellen van het Agentschap.

ACTIE

De Commissie zal de sociale dialoog tussen vertegenwoordigers van de luchtvaartmaatschappijen en vliegend personeel actief blijven ondersteunen en vergemakkelijken, waaronder die tussen de Europese sociale partners in de burgerluchtvaart in het kader van het sectorieel comité voor sociaal overleg.

De Commissie spoort de sociale partners aan om te zorgen voor een passende vertegenwoordiging van luchtvaartmaatschappijen en vliegend personeel en om het best mogelijke gebruik te maken van dit instrument om vrijwillige en voor beide partijen bevredigende oplossingen te vinden voor de uitdagingen waar ze voor staan.

De Commissie zal regelmatig beoordelingen van de bij de sociale dialoog betrokken organisaties van sociale partners blijven verstrekken in de vorm van representativiteitsstudies van de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden. In 2019 zal er worden gestart met een studie in de burgerluchtvaart.

6. CONCLUSIE

Bij het opstellen van dit verslag heeft de Commissie vanaf 2015 input ontvangen van alle belanghebbende partijen, met name tijdens de conferentie op hoog niveau die de Commissie dat jaar heeft georganiseerd⁹⁰. Ook heeft de Commissie zich gebaseerd op de resultaten van de Ricardo-studie, eerdere studies en haar regelmatige gedachtewisselingen met belanghebbenden gedurende de afgelopen drie jaar.

De luchtvervoerssector is nog steeds een grote en over het algemeen aantrekkelijke werkgever voor vliegend personeel, maar heeft ingrijpende structurele veranderingen ondergaan, een proces dat nog aan de gang is. Terwijl sociale en arbeidsvoorschriften nog steeds grotendeels op nationaal niveau worden vastgesteld, bestaan er ook EU-wetgeving en -procedures die vliegend personeel beschermen en tegelijk zijn vrije verkeer in de EU waarborgen.

⁸⁹ Tot 2017 werden de luchtvaartmaatschappijen vertegenwoordigd door drie organisaties voor verschillende segmenten van de markt: traditionele luchtvaartmaatschappijen, vakantiechartermaatschappijen en regionale luchtvaartmaatschappijen. Sindsdien heeft de vertegenwoordigende organisatie van traditionele luchtvaartmaatschappijen (de AEA) haar activiteiten gestaakt, en is deze niet vervangen in het comité voor de sociale dialoog. Enkele luchtvaartmaatschappijen, waaronder lagekostenmaatschappijen, hebben recentelijk verzocht om het lidmaatschap van het SSDC, maar ten tijde van het opstellen van dit verslag was daarover in het SSDC nog geen besluit genomen.

⁹⁰ https://ec.europa.eu/transport/media/events/event/high-level-conference-2015-social-agenda-transport_nl

Dit verslag laat zien dat een krachtige sociale agenda ter ondersteuning van de luchtvaart noodzakelijk is. Het is in het belang van alle betrokken partijen, waaronder luchtvaartmaatschappijen en hun personeel en passagiers, en van de connectiviteit dat de EU-luchtvaart een concurrerende en maatschappelijk verantwoordelijke sector blijft.

De Commissie zou de uitvoering van deze agenda niet zelfstandig ter hand moeten nemen. De lidstaten, de Commissie, de overige EU-instellingen, afzonderlijke luchtvaartmaatschappijen, werkgeversorganisaties en organisaties van vliegend personeel, zowel op EU- als op nationaal niveau, zouden moeten samenwerken op basis van de beginselen van de Europese pijler van sociale rechten bij het verwezenlijken van een maatschappelijk verantwoord luchtvervoer waarin de veiligheid, duurzame groei en de concurrentiekracht worden versterkt en sociale rechten worden gewaarborgd.

Betere handhaving van de Unie- en nationale wetgeving is van essentieel belang in alle vormen van werk voor vliegend personeel. Dit is voornamelijk een taak van de lidstaten, hun bevoegde autoriteiten en de nationale rechtbanken. Een goede handhaving is van cruciaal belang om schijnzelfstandigheid en andere praktijken die misbruik of omzeiling van toepasselijk recht vormen, te voorkomen en een gelijk speelveld te waarborgen. De Commissie blijft de lidstaten actief ondersteunen bij hun taken.

HORIZONTALE ACTIES

De Commissie organiseert in 2019 met alle belanghebbenden een workshop op hoog niveau om de voortgang te inventariseren die sinds 2015 is gemaakt met de sociale agenda voor vliegend personeel en om de mogelijke toekomstige stappen te helpen identificeren.

De Commissie richt een ad-hocgroep op van deskundigen uit de lidstaten die zich bezighouden met de luchtvaart en arbeidsrecht kwesties om zo de beste praktijken te identificeren die een gelijk speelveld en hoogwaardige arbeidsomstandigheden waarborgen. Deze deskundigengroep krijgt onder andere ook de taak om de balans op te maken van de in dit verslag vermelde acties en waar passend de sociale partners daarbij te betrekken, en om de Commissie en de lidstaten te adviseren over manieren om het arbeidsrecht in de luchtvaart op passende wijze te handhaven.