



Brüsszel, 2019.3.1.
COM(2019) 120 final

**A BIZOTTSÁG JELENTÉSE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK,
AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK
BIZOTTSÁGÁNAK**

Európai légi közlekedési stratégia: Szigorú szociális normák fenntartása és előmozdítása

A BIZOTTSÁG JELENTÉSE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK

Európai légi közlekedési stratégia: Szigorú szociális normák fenntartása és előmozdítása

1. BEVEZETÉS

Az EU 2017-ben nemcsak a légi közlekedési belső piacának 25. évfordulóját¹ ünnepelte, hanem a szociális jogok európai pillérét² is kihirdette. Ez az EU egyik sikertörténete. Az uniós légiközlekedési piac sikere pedig elsősorban a mindennap az ágazatban dolgozó és szolgáló számos európai polgárnak köszönhető. Azzal, hogy az európai polgárok számára könnyebbé és olcsóbbá tette a repülést, a légi közlekedési belső piac közelebb hozza őket egymáshoz, és jobban összekapcsolja őket a világ fennmaradó részével. A légi közlekedési lehetőségek példátlanul széles választéka számos európai számára lehetővé tette, hogy Európában és azon kívül utazzon, tanuljon és dolgozzon. A járatok száma és gyakorisága jelentősen megnövekedett. A járatok napi száma az 1992. évi kevesebb mint 10 000-ról 2017-re körülbelül 25 000-re emelkedett³, az útvonalak száma pedig 2700-ról 8400-ra bővült⁴. 2017-ben 1 milliárd utas utazott az EU-ból vagy az EU-ba légi közlekedési eszközzel⁵.

Az EU-n belül sor került a légi közlekedés szabályainak harmonizációjára, ami biztosítja, hogy valamennyi légitársaság, függetlenül attól, hogy az EU-n belül hol található meg, ugyanolyan mértékben férjen hozzá a légi közlekedési piachoz. A szociális védelmi és munkajog azonban elsősorban továbbra is a tagállamok felelőssége⁶. Ez azt jelenti, hogy míg a teljes légi közlekedési személyzet részesül az uniós jog által kínált védelemben, előfordulhat, hogy a rájuk vonatkozó nemzeti jogtól függően különböző jogokhoz és eltérő védelmi szinthez férnek hozzá. Ez a munkájuk határokon átívelő jellege miatt különösen problémás a légi személyzet (azaz a kabinszemélyzet és a pilóták)⁷ esetében.

Az intenzív versennyel jellemzett piacon a költségek csökkentésére vonatkozó nyomás ösztönzi az innovációt. Ez azt is szükségessé teszi, hogy a munkaerő alkalmazkodjon a gyorsan fejlődő környezethez. Egyes légitársaságok olyan gyakorlatokat vezettek be (pl. a légi személyzet közvetítőként keresztüli vagy magánvállalkozóként való felvétele vagy az úgynevezett „fizess, hogy repülhess” rendszer), amelyek hatással vannak a légi személyzet munka- és foglalkoztatási körülményeire, és jogbizonytalansághoz vezethetnek. Az elmúlt években a légi személyzet körében számos tagállamban előforduló sztrájkok rámutatnak a légi személyzet foglalkoztatási és munkakörülményekre vonatkozó változásokkal kapcsolatos elégedetlenségére.

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

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

³ Eurocontrol.

⁴ OAG.

⁵ Eurostat, 2018.

⁶ Lásd az Európai Unió működéséről szóló szerződés 153. cikkét.

⁷ A földi kiszolgálókkal kapcsolatban a földi kiszolgálásról, nevezetesen a munkakörülményeikről szóló uniós jogszabályok váratlan szociális hatásai a 2019-ben esedékes értékelésben szereplő elemzés részét fogják képezni. A légitforgalmi irányítókkal kapcsolatban lásd a COM(2017)286 final és a SWD(2017)207 final dokumentumokat.

A jelentős mennyiségű uniós jogszabály meghatározza a minimumelőírásokat, a nemzeti jogszabályok pedig megvédik a munkavállalókat, beleértve a légi személyzetet. A védelmüket (beleértve a határokon átvéelő tevékenységek esetén történő védelmet) célzó uniós jogszabályok készlete biztosítja, hogy a légi személyzet meg tudja ragadni a munkalehetőségeket, és védelmet kapjon a belső piacon belüli szabad mozgás jogának gyakorlásakor. Az Európai Parlament, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, a tagállamok, a légitársaságok és a szociális partnerek azonban aggodalmukat fejezték ki egyes légitársaságok bizonyos gyakorlatainak a légi személyzet foglalkoztatására és munkafeltételeire gyakorolt negatív hatása miatt. Úgy vélik, ez jobbizonytalansághoz, a munkavállalók védelmének különböző szintjeihez, valamint a légi fuvarozók számára egyenlőtlen feltételekhez vezetett. A Bizottság az ügyekkel kapcsolatos pontosításra irányuló kérélmeket kapott.

2015-ben a Bizottság bemutatta az európai légi közlekedési stratégiát⁸, amely prioritásként jelölte meg a szociális menetrendet a légi közlekedésben. Azóta mindegyik kötelezettségvállalással kapcsolatban tett lépéseket. A Bizottság aktívan támogatja a szociális párbeszédet a légi közlekedés terén, különösen a polgári légi közlekedési ágazatban folytatandó szociális párbeszédért felelős bizottságon keresztül. A Bizottság 2016-ban gyakorlati útmutatót tett közzé az alkalmazandó munkajogról és az illetékes bíróságokról⁹. A napjaink uniós légi közlekedési piacán a légi személyzet helyzetével, valamint foglalkoztatási és munkakörülményeivel kapcsolatos további ismeretek megszerzése érdekében a Bizottság megbízást adott az EU légi közlekedési belső piacon dolgozó légi személyzet foglalkoztatási és munkakörülményeivel foglalkozó tanulmány elkészítésére (a továbbiakban: Ricardo-tanulmány)¹⁰. Tájékozódott továbbá külső tanulmányokból¹¹, valamint az érdekelt felekkel folytatott rendszeres tapasztalatcserékből és az érdekelt felek meglátásaiból is. A légi közlekedési szolgáltatásokról szóló rendelet¹² értékelésének keretében a Bizottság a jogszabály nem várt társadalmi hatásait is értékeli, nevezetesen a munkakörülmények tekintetében.

2017-ben az Európai Parlament felszólította tagállamokat és a Bizottságot, hogy tegyenek intézkedéseket a légi közlekedés terén felmerülő szociális kérdésekkel kapcsolatban, különösen a fokozottan mobil légi személyzet esetében¹³. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság továbbá arra ösztönözte a Bizottságot, hogy vezessen be további gyakorlati intézkedéseket a foglalkoztatás negatív hatásainak megelőzése és a minőségi munkahelyek teremtése érdekében¹⁴, míg a Régiók Európai Bizottsága kiemelte, hogy hosszú távon elengedhetetlen a versenyképes és fenntartható európai légi közlekedési ágazat a helyi és regionális szintű fejlődés érdekében. A szociális jogok európai pillérért 2017. novemberben

⁸ COM(2015) 598 final.

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

¹⁰ Tanulmány az EU légi közlekedési belső piacon tevékenykedő légi személyzet foglalkoztatási és munkakörülményeiről, [közzététel hamarosan].

¹¹ Tanulmányok az EU légi közlekedési belső piaca végrehajtásának a foglalkoztatási és munkakörülményekre gyakorolt hatásairól a légi közlekedési ágazaton belül az 1997–2010 közötti időszak során (2012. július), valamint a légi közlekedési és repülőtéri foglalkoztatási és munkakörülményekről (2015. október) (a „Stear Davies Gleave által készített tanulmány”).

¹² Az Európai Parlament és a Tanács 1008/2008/EK rendelete (2008. szeptember 24.) a Közösségben a légi járatok működtetésére vonatkozó közös szabályokról (HL L 293., 2008.10.31., 3. o.).

¹³ Állásfoglalás a 2015. évi európai légi közlekedési stratégiáról (2017. február 16.).

¹⁴ Az európai polgári légi közlekedési ágazatban felmerülő szociális dömpingről szóló, 2015. szeptember 16-i TEN/565. sz. véleményre hivatkozó, az európai légi közlekedési stratégiáról szóló, 2016. július 14-i TEN/581. sz. vélemény.

jelentette be az Európai Parlament, a Tanács és az Európai Bizottság. A pillér magában foglalja a 21. század Európájában a tisztességes és jól működő munkaerőpiachoz és jóléti rendszerekhez szükséges elveket és jogokat.

A fentiekben ismertetett körülmények között nemrégiben számos tagállam cselekvésre szólított fel nemzeti és uniós szinten egy ambiciózus és érdemi légi közlekedési szociális menetrend kialakítása és végrehajtása érdekében. E tagállamok kiemelték az egészséges és tisztességes verseny, valamint tisztességes munkakörülmények jelentőségét, és felszólították a Bizottságot arra, hogy dolgozzon tovább a „legjelentősebb megoldatlan problémák leküzdésére irányuló konkrét és hatékony intézkedéseken”¹⁵. Az EU légi közlekedési piacának közel negyedét képviselő légitársaság és az európai légi személyzetet képviselő két szakszervezet szintén felszólította¹⁶ az EU-t és a nemzeti döntéshozókat arra, hogy „biztosítsanak megfelelő szociális normákat és egyenlő feltételeket” az EU légi közlekedési piacán, különös tekintettel a légi személyzetre.

Ezzel a jelentéssel a Bizottság a 2015. évi légi közlekedési stratégiában meghatározott, légi közlekedési szociális menetrend terén elért fejlődésről ad számot. A légi személyzetre fókuszálva és a Bizottság munkahelyteremtéssel, növekedéssel és méltányossággal kapcsolatos politikai prioritásaival összhangban a jelentés a légi személyzetet napjainkban érő fő lehetőségeket és kihívásokat tekinti át az európai légi személyzeti szervezetek által meghatározott fő kérdéseket elemző Ricardo-tanulmány megállapításai alapján, és az utazó légi személyzet jogbiztonságának fejlesztését célozza. A jelentés továbbá néhány konkrét intézkedést is megfogalmaz annak érdekében, hogy rövid távon erősebb legyen a légi közlekedési szociális menetrend.

2. MUNKAHELYEK ÉS FOGLALKOZTATÁS NAPJAINK LÉGI KÖZLEKEDÉSI PIACÁN

A légi közlekedés a foglalkoztatás fontos forrása. 2016-ban a becslések szerint az Unió légi közlekedési ágazata közvetlenül 2 millió állást teremtett, ezek 18,8 %-át légitársaságoknál, és összesen 9,4 millió állást támogatott¹⁷. Az uniós légi közlekedés¹⁸ közvetlenül 437 000 munkavállalót (193 000 férfit és 244 000 nőt) foglal magában¹⁹. A légi közlekedés várhatóan még több munkahelyet fog teremteni²⁰. Kifejezetten a légi személyzetre vonatkozólag nincsenek elérhető adatok.

A légi fuvarozók flottái és légi személyzete hagyományosan egyetlen országban, konkrétan a központi ügyvezetés helye²¹ szerinti országban állomásozott. Ez azonos volt a légi személyzet munkavégzési helyével, a szociális jogszabályok alkalmazása, valamint az illetékesség szerinti hellyel is. A nagyobb rugalmasságot és költséghatékonyt megkövetelő, liberalizált és versennyel jellemzett piacon a légitársaságok üzleti modelljei jelentősen

¹⁵ Belgium, Dánia, Franciaország, Németország, Luxemburg és Hollandia közös nyilatkozata a légi közlekedési szociális menetrendről, 2018. október 2.

¹⁶ „Európai légi közlekedési szociális menetrend”, Légitársaságok Koordinációs Platformja, Európai Közforgalmi Pilóták Szövetsége és Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége, 2018. október 2.

¹⁷ https://aviationbenefits.org/media/166344/abb18_full-report_web.pdf.

¹⁸ A repülőterek üzemeltetése, valamint a repülőgépek és a repülőgépek motorjainak javítása és karbantartása nem tartozik ide.

¹⁹ Eurostat, 2018. második negyedév.

²⁰ Az Airbus előrejelzése szerint világszerte további 538 000 pilótára lesz szükség 2017 és 2037 között (219 000-re az ázsiai és csendes-óceáni térségben, 68 000-re Észak-Amerikában, 94 000-re Európában, 57 000-re a Közel-Keleten, 52 000-re Dél-Amerikában, 25 000-re Afrikában és 23 000-re Oroszországban/Közép-Ázsiában).

²¹ Lásd a légi közlekedési szolgáltatásokról szóló rendelet 2. cikkének 26. pontját.

megváltoztak. Az ágazatban a gazdaság más ágazataihoz hasonlóan számos foglalkoztatási megállapodás és gyakorlat kialakítására sor került e tekintetben. A jellemzően két célpont között működtetett fapados járatok száma 2007-ről 2016-ra 61 %-kal nőtt²², és az elérhető helyek tekintetében az EU-n belüli piac közel 50 %-át teszik ki²³. A két célpont közötti útvonalak elterjedésével a működési telephelyek száma is megnőtt 2008 óta, és az ugyanazon légitársasághoz tartozó repülőgépek és légi személyzetek egyre inkább a légitársaság központi ügyvezetésének helyén kívül állomásoznak más tagállamok vagy néha akár harmadik országok területén. Ahogyan arra a Ricardo-tanulmány is rámutat, a több külföldi működési telephely alkalmazása a diszkont fuvarozók jellemző tulajdonsága. Azonban egyes hagyományos légitársaságok is elkezdtek korlátozott mértékben további működési telephelyeket kialakítani.

Ez a tendencia megerősítette a légi személyzet tevékenységeinek határokon átnyúló jellegét, és összetettebbé tette az uniós és nemzeti jog szerinti jogállásukat. Ezenkívül jogbizonytalanságot teremtett annak meghatározása tekintetében, mely bíróságnak van illetékessége, és mely munkajogi rendelkezések alkalmazandók a légitársaság központi ügyvezetésének helyén kívüli bázisra kirendelt légi személyzet munkaszerződéseire.

Az uniós belső légi közlekedési piac uniós jogi keretével szolgáló, **légi szolgáltatásokról szóló rendelet** elismeri, hogy *„egyre jelentősebb az olyan fuvarozók jelenléte, amelyek több tagállamban rendelkeznek működési telephellyel”* ((4) preambulumbekzdés), továbbá előírja, hogy az *„üzleti tevékenységük elsődleges helye szerinti tagállam területén kívül található működési telephelyről légi járatokat működtető közösségi légi fuvarozók alkalmazottai tekintetében a tagállamoknak gondoskodniuk kell a közösségi és a nemzeti szociális jogszabályok helyes alkalmazásáról”* ((9) preambulumbekzdés). A légi közlekedési szolgáltatásokról szóló rendelet ezért a munkavállalókat védő uniós és nemzeti jogszabályok, például a társadalombiztosításra vonatkozó szabályok alkalmazásának sérelme nélkül alkalmazandó. Ez a jelentés azokra a szabályokra fókuszál, amelyek relevánsak a légi személyzet számára a piac aktuális fejleményeinek tekintetében.

3. A BIZTONSÁGI ÉRTÉKELÉS RÉSZÉT KÉPEZŐ SZOCIÁLIS DIMENZIÓ

A légi közlekedés elsődleges prioritása a biztonság. Az uniós légiközlekedés-biztonsági szabályok egyformán alkalmazandók a légi közlekedésben dolgozóakra a légitársasággal kötött szerződéses kapcsolatuktól függetlenül. Az uniós légiközlekedés-biztonsági szabályok tartalmazzák a hazai bázis fogalmát, amely referenciaként szolgál a repülési és szolgálati időkre vonatkozó korlátozások kiszámítása terén. A hazai bázis *„az üzemben tartó által a személyzet tagja számára kijelölt hely, ahol az rendszerint megkezdí és befejezi szolgálati idejét vagy szolgálati időinek sorozatát és ahol normál körülmények között az üzemben tartó nem felelős a személyzet érintett tagjának elhelyezéséért”*²⁴.

A különböző foglalkoztatási körülmények által a biztonságra gyakorolt potenciális hatás rendkívül fontos, és az Európai Unió Repülésbiztonsági Ügynöksége (EASA) és a Bizottság által végzett folyamatos elemzés tárgyát képezi. Két nemrégiben bekövetkező fejlemény eredményeként a szociális dimenzió még inkább beépült a légitársaságok biztonsági értékelésébe.

²² Eurocontrol.

²³ Az OAG nyári menetrendjei.

²⁴ Lásd a 29. lánbjegyzetet.

2017 augusztusában az Európai Unió Repülésbiztonsági Ügynöksége a **kereskedelmi célú légi fuvarozók új üzleti modelljeire vonatkozó ajánlásokat**²⁵ adott ki. A légi személyzet körében előforduló különböző szerződéses megállapodások (pl. ideiglenes foglalkoztatási modellek, közvetítőkön keresztüli foglalkoztatás vagy önfoglalkoztatás) miatt a jelentés azt javasolta, hogy a fuvarozók fókuszáljanak a szerződéstípusok vagy személyzetkategoróriák szerinti nyomon követésre a fuvarozó biztonságirányítási rendszerének részét képező mutatók fényében.

Ezenkívül a **repülés alapvető biztonsági előírásairól szóló**, 2018. szeptember 11-én hatályba lépő új **rendelet**²⁶ szerint figyelembe kell vennie a társadalmi-gazdasági tényezőket is a repülésbiztonság társadalmi-gazdasági kockázatainak leküzdése érdekében. Továbbá amikor az EASA olyan szabályokat határoz meg, amelyek jelentős szociális hatásokkal rendelkezhetnek, megfelelően konzultálnia kell az érdekelt felekkel, beleértve az EU szociális partnereit.

4. A LÉGI SZEMÉLYZETET ÉRŐ LEHETŐSÉGEK ÉS KIHÍVÁSOK NAPJAINK UNIÓS LÉGI KÖZLEKEDÉSI PIACÁN

4.1. Fiatalok érdeklődésének felkeltése és képzése – magasan képzett munkaerőt igénylő állások fenntartása és létrehozása a légi közlekedésben

Az európai légi közlekedési ágazat jövője azon múlik, mennyire képes bevonni és megtartani a magasan képzett munkaerőt. Az előrejelzések szerint 2017 és 2037 között világszerte 538 000 további pilótára lesz szükség²⁷.

Az érdekelt felek, különösen a szakszervezetek és egyes légitársaságok, valamint az Európai Parlament aggódnak amiatt, hogy a pilótáknak fizetniük kell a képzésekért, például az útvonali képzésekért, miközben kereskedelmi célú repülőgépen állandó pilótaként dolgoznak.

A pilótává válás hosszadalmas és költséges képzést igényel. A szakmához való hozzáférés általában három fő lépésből áll: **alapképzés** a légitársaság pilóta-szakszolgálati engedélyének (ATPL) megszerzéséhez²⁸; **típusjogosítás** az adott típusú repülőgép vezetéséhez; **útvonali képzés**, amely során a pilóta a kereskedelmi célú járat útvonaliképzés-vezető melletti, állandó pilótaként (másod- vagy első tisztként) történő vezetésével megszerzi a szükséges repülési tapasztalatot ahhoz, hogy állandó pilótaként tevékenykedjen.

A pilótaképzési gyakorlatok jelentősen megváltoztak az elmúlt évtizedekben. A légitársaságok jellemzően kifizették a saját pilótáik képzését, akik ezt követően gyakran több évig a munkáltatókhoz voltak kötve. Számos pilóta a hadseregből érkezett. A Ricardo-tanulmány rámutat arra, hogy napjainkban a legtöbb pilótának (valamilyen mértékben) minden szinten hozzá kell járulnia a saját képzése finanszírozásához. Legtöbbjüknek az

²⁵ Az EASA gyakorlati útmutatója, A kereskedelmi célú légi fuvarozók új üzleti modelljeivel kapcsolatos veszélyek kezelése.

²⁶ Az Európai Parlamenti és a Tanács (EU) 2018/1139 rendelete (2018. július 4.) a polgári repülés területén közös szabályokról és az Európai Unió Repülésbiztonsági Ügynökségének létrehozásáról (HL L 212., 2018.8.22., 1. o.).

²⁷ Lásd a 20. lábjegyzetet.

²⁸ Az engedély addig nem aktív, amíg a pilóta el nem végezte a szükséges útvonali képzést. A pilóta másod- vagy első tisztként repülhet.

alapképzésért és a típusjogosításért kell fizetniük. Ezek a költségek jellemzően az oktatási költségekből állnak (más szakmákhoz hasonlóan), amelyek a repülés esetén különösen magasak: az alapképzés akár 100 000 EUR-ba is kerülhet; a típusjogosítás körülbelül 30 000 EUR.

4.1.1. Fizess, hogy repülhess

Az útvonali képzést jelenleg biztosíthatja a munkáltató az újonnan képzett pilóta foglalkoztatásának részeként, vagy előfordulhat, hogy a pilótáknak kell fizetniük azért, hogy repülési tapasztalatot szerezzenek. A Ricardo-tanulmány szerint az utóbbi eset az, amelyet jellemzően „fizess, hogy repülhess” elvnek vagy „önfinanszírozó útvonali képzésnek” neveznek. Uniós szinten a „fizess, hogy repülhess” elvnek nincs közösen elfogadott definíciója²⁹. Nincs egyértelmű információ arra vonatkozólag, hogy az ilyen rendszerek Európa-szerte elterjedtek-e. A szükséges repülési tapasztalat megszerzése érdekében a Ricardo-tanulmányban megkérdezett pilóták 2,2–6,1 %-ának³⁰ pénzügyi hozzájárulást kellett tennie, miközben a kereskedelmi célú járatokon repült. Ezzel szemben a 27 megkérdezett légitársaságból 19 nem alkalmazta az ilyen rendszereket az elmúlt 3 évben (vagy nem vett részt bennük)³¹. Az ilyen rendszerekben való részvétel lehetséges okai között szerepelhet (1) a kapitányként történő munkavégzés lehetővé tételéhez szükséges minősítés gyorsabb megszerzése és általánosabban (2) a foglalkoztathatóság növelése³². A fiatalabb, kevesebb tapasztalattal rendelkező pilóták általában nagyobb valószínűséggel vesznek részt ilyen rendszerekben.

A „fizess, hogy repülhess” elv nincs kifejezetten szabályozva vagy tiltva uniós vagy nemzeti szinten. Egyes országok, például Franciaország vagy Németország, azonban úgy vélik, hogy az ilyen gyakorlatok potenciálisan a munkaviszony részét képezik, és ezért azokért nem a pilótának kellene fizetnie³³. E tekintetben szintén megjegyzendő, hogy a Bizottságnak az **Európai Unión belüli, átlátható és kiszámítható munkakörülményekről szóló irányelvre irányuló javaslata**³⁴ arra kötelezi a munkáltatókat, hogy ingyenesen nyújtsanak képzést a munkavállalóknak, ha ezt a képzést az uniós vagy nemzeti jogszabályok vagy a vonatkozó kollektív szerződések írják elő.

4.1.2. A képzés minősége

²⁹ A „fizess, hogy repülhess” elv a tanulmányban és ebben a jelentésben jellemzően arra a helyzetre utal, amikor az útvonali képzés keretében a pilóta kereskedelmi célú repülőgépet vezet (pl. bevételtermelő járatot), és fizet a légi fuvarozónak a képzésért. Egyaránt előfordulhat, hogy a pilóta rendelkezik vagy nem rendelkezik a légi fuvarozóval kötött szerződéssel. Megjegyzendő, hogy az útvonali képzés összekapcsolható és gyakran együtt jár a típusjogosítással, ami nem minősül „fizess, hogy repülhess” módszernek.

³⁰ Attól függően, hogy a típusjogosítás szerepelt-e a válaszban.

³¹ Azon 8 légitársaság közül, amely azt állította, hogy alkalmazta az ilyen rendszereket, négyen hagyományos légi fuvarozók, egy diszkont társaság, egy „egyéb” és kettő nem meghatározott társaság volt.

³² A Ricardo-tanulmányban megkérdezett pilóták többsége (62,5 %) azzal az elvárással vett részt a képzésekben, hogy állandó állást kap majd. Volt, aki azt állította, hogy az ilyen rendszerekben való részvétel az egyetlen módja annak, hogy a légitársaság felvegye őt. A Ricardo-tanulmány nem bocsátott rendelkezésre további bizonyítékot ezzel kapcsolatban, sem az (1) és (2) közötti eloszlásra vonatkozó adatokat.

³³ Az olyan tényezők, mint a légi fuvarozótól való függés vagy a légi fuvarozóval folytatott hosszabb kapcsolat, a tényleges munkaviszony mutatói lehetnek.

³⁴ COM(2017) 797.

A légi személyzet képzésével foglalkozó szakpolitikai csoport³⁵ aggodalmát fejezte ki az akkreditált pilótaképző iskolák által kínált képzési programok minőségével kapcsolatban. A kadétek által elsajátított készségek nem mindig felelnek meg a légitársaságok által megkövetelteknek. Az uniós piac jelentős részét kitevő légitársaságok jelentése szerint a légitársasági pilóta-szakszolgálati engedéllyel rendelkező pilóták jelentős része nem felel meg a légitársaságok alapvető bemeneti követelményeinek. Ez súlyos problémát jelent a fiatal pilótáknak, akik a költséges képzés elvégzését követően nem tudnak állást szerezni. Ez hosszú távon a szakképzett és foglalkoztatható pilóták esetleges hiányához is vezethet, ami hatással lehet a légi közlekedési ágazaton belüli növekedésre.

Az új technológiák és az automatizáció, például a drónok fejlődése továbbá hatással lesz a polgári légi közlekedésben tevékenykedő munkaerőre, beleértve a légi személyzetet. A Bizottság által 2018. november 20-án szervezett, a közlekedésben alkalmazott automatizációról és annak munkaerőre gyakorolt hatásairól szóló konferencia rámutatott arra, hogy az átállást a digitális szakadék és egyenlőtlenségek elleni küzdelemnek, a készséghiány áthidalásának és az állások világ más részeire történő könnyebb elmozdulásának következményeire való felkészülésnek kell kiegészítenie³⁶.

INTÉZKEDÉS³⁷

A Bizottság az Európai Unió Repülésbiztonsági Ügynökségének támogatásával és az illetékes érdekelt felek szoros együttműködésével továbbra is vizsgálni fogja, hogy a hagyományos képzési folyamatot hogyan lehet fokozatosan a tényekre és kompetenciákra épített képzés felé elmozdítani a legmagasabb szintű repülésbiztonság fenntartása, valamint a pilóták jövőbeli foglalkoztathatóságának megőrzése érdekében.

A Bizottság [sürgeti a társjogalkotót, hogy fogadja el az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelvre irányuló javaslatot, és] nyomon fogja követni, hogy a szóban forgó irányelv az átültetése után miként hat a légi személyzet képzésére.

2019-ben a Bizottság tanulmányt készít a valamennyi közlekedési mód területén dolgozó munkavállalók automatizált közlekedésre való átállásának támogatására irányuló különböző szakpolitikai lehetőségek azonosítására, beleértve a képzést és az átképzést.

4.2. A légi személyzetre vonatkozó, szigorú uniós szociális normák fenntartása és előmozdítása: *tendenciák és kihívások*

4.2.1. *Hatályos jog és illetékes joghatóság*

A Ricardo-tanulmány szerint a felmérésre választ adó légi személyzet tagjainak többsége (a pilóták 82 %-a és a kabinszemélyzet 88 %-a) azt állította, hogy a szerződéseikre alkalmazandó jog a szerződéses hazai bázisuk joga. A több olyan működési telephelyet üzemeltető légi fuvarozók, amelyen a légi személyzetek állomásoznak, nagyobb valószínűséggel alkalmazták az elsődleges tevékenységi helyük szerinti jogot, függetlenül attól, hol állomásoznak a légi személyzet tagjai.

³⁵ Amely az EASA-t támogatja a kereskedelmi pilóták képzésével kapcsolatos ügyekre vonatkozó tanácsadással.

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

³⁷ Lásd továbbá az e jelentés következtetéseiben szereplő horizontális intézkedést.

A légi személyzet nagy arányú mobilitása miatt kihívást jelenthet annak a társadalombiztosítási és munkaügyi jognak és bíróságnak a meghatározása, amely rájuk vonatkozik, és amelyen a jogaikat követelhetik.

A **szociális biztonsági rendszerek koordinációjára vonatkozó rendelet**³⁸ határozza meg a munkavállalók szociális biztonsági jogainak védelmét az Európán belüli mozgás esetén. Főszabályként az egyének egyetlen tagállam jogszabályainak hatálya alá tartoznak. A légi személyzet esetén ez annak a tagállamnak a joga, amelyben a légi személyzet légiközlekedés-biztonsági jogszabályban³⁹ foglaltak szerinti hazai bázisa található. E kapcsolat bevezetése hozzájárult a nagyobb jogbiztonsághoz a légi személyzet szociális biztonsági ellátása terén.

A **polgári és kereskedelmi ügyekkel foglalkozó Európai Igazságügyi Hálózat által 2016-ban készített gyakorlati útmutató**⁴⁰ az utazó légi személyzet szempontjából rendkívül releváns iránymutatást nyújt. Az egyéni munkaszerződések felei kiválaszthatják a szerződésük tekintetében alkalmazandó nemzeti jogot és az illetékes bíróságot. A szerződés leggyengébb fele, azaz a munkavállaló védelme érdekében az illetékesség megválasztása csak a határokon átívelő helyzetekkel foglalkozó **Brüsszel I. rendeletben**⁴¹ foglalt szigorú feltételek mellett lehetséges. Az alkalmazandó jog tekintetében a **Róma I. rendelet**⁴² szabályai garantálják, hogy a választástól függetlenül a munkavállalók jogosultak annak az országnak a kötelező jogszabályai szerinti védelemhez, amelynek szabályai a választás hiányában alkalmazandók lennének. Ez a jog elsősorban annak az országnak a jogát jelenti, amelyben vagy amelyből a munkavállalók rendszeresen végzik a munkájukat. Az „ahonnan” kifejezést a társjogalkotók adták hozzá a szöveghez a Bizottság javaslatára⁴³, hogy a repülőgép fedélzetén dolgozó személyzetre is alkalmazható legyen.

Egy fontos ítéletben az Európai Unió Bírósága meghatározta, hogy a kifejezetten légi személyzettel kapcsolatos vitákban miként kell megállapítani azt a helyet, ahol és ahonnan a munkavállalók általában végzik a munkájukat⁴⁴. A Bíróság úgy határozott, hogy a „légi személyzet” hazai bázisa az uniós repülésbiztonsági szabályok alkalmazásában jelentős szerepet játszik a releváns utalások között a hely meghatározása során. E célból a relevanciája csak akkor lenne megkérdőjelezhető, ha szorosabb lenne az együttműködés egy, a hazai bázistól eltérő hellyel⁴⁵, ami eseti alapú értékelést igényel. A Bíróság továbbá úgy határozott, hogy a rendszerinti munkavégzés helye nem egyezhet meg a repülőgép „nemzetiségével”⁴⁶. Az eset érintette a Brüsszel I. rendelet alkalmazását, azonban ugyanezen megfontolások szintén alkalmazandók a hatályos jog megállapítására, ami nem térhet el a Róma I. rendeletben foglaltaktól. E tekintetben a Róma I. ugyanarra a koncepcióra hivatkozik, mint a

³⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 465/2012/EU rendelettel módosított 883/2004/EK rendelete (2004. április 29.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról.

³⁹ FTL alrész, ORO.FTL.105 (14), A Bizottság 83/2014/EU rendelete (2014. január 29.) a polgári légi közlekedéshez kapcsolódó műszaki követelményeknek és igazgatási eljárásoknak a 216/2008/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet értelmében történő rögzítéséről szóló 965/2012/EU rendelet módosításáról.

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

⁴¹ Az Európai Parlament és a Tanács 1215/2012/EU rendelete (2012. december 12.) a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok elismeréséről és végrehajtásáról (HL L 351., 2012.12.20., 1. o.).

⁴² Az Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK rendelete (2008. június 17.) a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról (Róma I.) (HL L 177., 2008.7.4., 6. o.).

⁴³ COM(2005) 650 végleges.

⁴⁴ 2017. szeptember 14-i, a *Nogueira és társai* C-168/16 és C-169/16 egyesített ügyekben hozott ítélet.

⁴⁵ Lásd az ítélet 73. bekezdését.

⁴⁶ Lásd az ítélet 75. és 76. bekezdését.

rendszerinti munkavégzés helyének megállapítása esetén. A Bíróság kifejezetten megállapította, hogy a két eszközt egymással összhangban kell értelmezni és alkalmazni.

A Bizottság az ítélkezési gyakorlat ezen fejleményére hivatkozott a tagállamokkal, az Európai Parlamenttel és a szociális partnerekkel nemrégiben folytatott eszmecsere során. Kifejezte, hogy elvárása szerint az EU belső légi közlekedési piacon működő társaságok be fognak tartani minden vonatkozó uniós és nemzeti jogszabályt.

A légi közlekedési belső piac legtöbb központi aspektusát lefedő, a légi közlekedési szolgáltatásokról szóló rendelet értékelésének keretében a Bizottság a jogszabály nem várt társadalmi hatásait is értékeli, nevezetesen a munkakörülmények tekintetében. Ezzel párhuzamosan a jövőbeli hatásvizsgálat előkészítésének részeként tanulmányt rendelt meg a légi közlekedési szolgáltatásokról szóló rendelet valamennyi tekintetben történő lehetséges felülvizsgálatáról.

INTÉZKEDÉS

A Bizottság továbbra is együtt fog működni az Európai Igazságügyi Hálózattal, hogy felhívja a figyelmet az Európai Unió Bíróságának legutóbbi ítéleteire és azok nemzetközi illetékességű ügyekkel kapcsolatos vonatkozásaira, valamint a munkaszerződésekre alkalmazandó jogra, beleértve a Róma I. és a Brüsszel I. rendeletekre vonatkozó, 2016. évi gyakorlati útmutató frissítését, hogy azok figyelembe vegyék az Európai Unió Bíróságának legutóbbi ítéleteit.

A Bizottság olyan tanulmányt készít, amely segíteni fog számára annak értékelésében, hogy szükségesek-e további intézkedések az EU légi közlekedési belső piaca működésének fejlesztése érdekében, többek közt az utazó légi személyzet jogbizonytalanságának fejlesztése céljából, beleértve a nem uniós országokból származó személyzeteket a munkaszerződéseikre alkalmazandó jog tekintetében.

A Bizottság sürgeti a tagállamokat, hogy a megfelelő eszközökkel biztosítsák a nemzeti szinten fennálló szabályok végrehajtását, valamint az uniós jognak való megfelelést az Európai Unió Bíróságának értelmezése szerint.

4.2.2. Foglalkoztatás közvetítőkön keresztül, beleértve a munkaerő-kölcsönzést

Ahogy azt a Ricardo-tanulmány is megerősítette, a hagyományos, határozatlan idejű munkaszerződések alternatívájaként a légi közlekedési belső piacon kialakultak a foglalkoztatási vagy munkamegállapodások egyéb formái, például a közvetett foglalkoztatás, a rövid távú szerződések vagy az önfoglalkoztatás. Különösen az európai szociális partnerek és egyes tagállamok aggodalmukat fejezték ki a légi személyzet ilyen formájú foglalkoztatási és munkafeltételei esetleges negatív hatásainak kockázatával kapcsolatban. Felmerültek aggályok az egyenlőtlen feltételekkel kapcsolatban is, amelyek abból erednek, hogy egyes légitársaságok megszegik vagy megkerülik az alkalmazandó munkajogot, és ez káros azon légi fuvarozók számára, amelyek valóban betartják a vonatkozó uniós és nemzeti szabályokat.

A légi közlekedési ágazat mindig is magasan képzett munkaerőt igénylő munkahelyeket és általában az átlagosnál -jobb- foglalkoztatási és munkakörülményeket kínált a légi személyzet

számára⁴⁷. Ez az esetek jelentős többségében továbbra is elmondható, ahogyan azt a Ricardo-tanulmány is alátámasztja: a légi fuvarozóval között közvetlen és állandó munkaszerződés a legjellemzőbb foglalkoztatási forma, amely az EU-ban dolgozó kabinszemélyzet 80 %-ánál és a pilóták 82 %-ánál áll fenn⁴⁸. Napjaink kihívása annak biztosítása, hogy a munkáltatók kellően rugalmasak legyenek a gazdasági környezetben felmerülő változásokhoz való alkalmazkodáshoz, és minőségi munkafeltételeket és egyenlő esélyeket biztosítsanak az uniós jog vonatkozó szabályaival és elveivel összhangban⁴⁹.

A Ricardo-tanulmány rámutat arra, milyen nehéz megbízható adatokat gyűjteni a munkaerő-kölcsönzők és egyéb közvetítők igénybevételéről⁵⁰. A felmérésben részt vevő légi fuvarozók többsége azt állítja, hogy a légi személyzet tagjait nem közvetítőn keresztül szerződtette, és úgy véli, hogy e tekintetben nem történt változás az elmúlt években. A tanulmány azonban kimutatta, hogy a légi személyzet 9–19 %-a⁵¹ és a pilóták körülbelül 8 %-a állította azt, hogy **valamilyen típusú közvetítő szervezeten keresztül foglalkoztatják őket**, és hogy a közvetítőn keresztül felvett személyek jelentős többsége diszkont fuvarozóknak dolgozik (a megkérdezett kabinszemélyzet 97 %-a és a megkérdezett pilóták 69 %-a). A kabinszemélyzet fiatal tagjai nagyobb valószínűséggel dolgoznak közvetítő szervezettel kötött szerződés alapján⁵².

A közvetítőn keresztüli foglalkoztatás számos olyan helyzetet foglalhat magában, amely néha összetett munkaviszonyláncokat eredményezhet. Ez sokszor megnehezíti a légi személyzet tagjai számára, hogy azonosítani tudják a tényleges munkáltatójukat. Néhányan a munkaerő-közvetítővel kötnek munkaszerződést vagy állnak munkaviszonyban, és ideiglenesen kirendelik őket, hogy egy légi fuvarozónak dolgozzanak a légitársaság irányítása és felügyelete mellett. Az ilyen munkaerő-kölcsönzők által alkalmazott munkavállalókat a **munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelv**⁵³ védi, amely előírja, hogy a munkaerő-kölcsönzők által alkalmazott munkavállalóknak, akik ideiglenesen egy kölcsönvevő vállalkozás (azaz társaság) felügyelete és irányítása alatt dolgoznak, legalább ugyanazokat az alapvető munka- és foglalkoztatási körülményeket kell biztosítani, amelyekre akkor lennének jogosultak, ha az adott társaság közvetlenül toborozta volna őket ugyanazon állás betöltésére. Ez a kölcsönvevő vállalkozáshoz való kirendelésük teljes időtartama alatt alkalmazandó.

A légi személyzetet más típusú közvetítő ügynökség vagy a légitársaság leányvállalata (emberi erőforrásokkal foglalkozó ügynökség) is alkalmazhatja. Ezek a gyakorlatok jóval

⁴⁷ Például míg a munkaerő-kölcsönzés és az önfoglalkoztatás aránya emelkedett, ezek szintje még mindig lényegesen alacsonyabb, mint a gazdaság egészének más ágazataiban (lásd: SWD(2015)261).

⁴⁸ A számok azonban jelentős mértékben eltérhetnek attól függően, milyen típusú légi fuvarozóról és milyen korú légi személyzeti munkatársról van szó.

⁴⁹ Lásd a pillér egyes kulcsfontosságú elveire vonatkozó jogi keretet és az annak végrehajtása módját felidéző SWD(2018)67. sz. bizottsági szolgálati munkadokumentumot.

⁵⁰ A felmérésben megkérdezettek közül sokan nem tudták meghatározni, milyen formájú közvetítő szervezeten keresztül alkalmazták őket. Azt sem tudták megadni, ki volt a tényleges munkáltatójuk.

⁵¹ A felmérésben részt vevő kabinszemélyzet 19 %-a azt állította, hogy közvetítő ügynökséggel kötött munkaszerződéssel rendelkezik, míg a felmérésben részt vevő légi fuvarozók szerint a kabinszemélyzet 9 %-át foglalkoztatják ilyen szerződéseken keresztül.

⁵² Az arány a 18–29 év közöttiek (34 %) és a 30–39 év közöttiek (27 %) körében magasabb, mint a 40–49 (11 %) és az 50–59 (3 %) évesek körében. Az ilyen szerződéssel rendelkező pilóták aránya viszonylag alacsony valamennyi korcsoportban.

⁵³ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (HL L 327., 2008.12.5.).

elterjedtebbek néhány légi fuvarozó esetében, és gyakoribbak a piacra belépő, fiatal kabinszemélyzeti tagok körében.

A közvetítőn keresztüli foglalkoztatásra, például munkaerő-kölcsönzés vállalatok általi igénybevételére vonatkozó feltételek a tagállamok jogszabályai szerint eltérőek lehetnek. Azonban az illetékes hatóságoknak, nevezetesen a munkaügyi felügyelőségeknek, valamint az illetékes nemzeti bíróságoknak minden tagállamban nyomon kell követniük és eseti alapon meg kell vizsgálniuk minden visszaélésre vonatkozó állítást, figyelembe véve a vonatkozó uniós és nemzeti jogszabályokat. A jobbiztonságot is fejleszteni kell. E tekintetben fontos különbséget tenni a jogszerűtlen és a rendkívül összetett, azonban jogszerű helyzetek között. Előfordulhat továbbá, hogy a közvetítők/munkaközvetítő ügynökségek más tagállamban találhatóak meg, mint amelyben a légi fuvarozó és/vagy a munkavállaló állomásozik (lásd a 4.2.3. szakaszt). A munkaügyi felügyelőségek közötti nagyobb együttműködést uniós szinten tovább kell erősíteni.

Uniós szinten a légiközlekedés-biztonsági szabályok hatással lehetnek a vállalatok kívüli, földi szolgálatot teljesítő személyzet igénybevételére is. Az egyes műhelyekben, hangárokból vagy kifutópályákon bármely műszakban karbantartást végző személyzet legalább felét kellene alkalmazni a szervezeti stabilitás biztosítása érdekében⁵⁴. A légi személyzet esetében az uniós biztonsági szabályok ugyanúgy érvényesek a személyzet valamennyi tagjára függetlenül attól, hogy alkalmazásban állnak, vagy önfoglalkoztatók, és a légitársaságoknak célszerű azonosítaniuk és mérsékelniük a biztonságirányítási rendszereikben felmerülő egyes kockázatokat⁵⁵.

INTÉZKEDÉS

A Bizottság szorosan együtt fog működni az Európai Unió Repülésbiztonsági Ügynökségével (EASA) és az érdekelt felekkel, hogy megtegye a szükséges lépéseket annak biztosítására, hogy a légitársaságok biztonságirányítási rendszerei figyelembe vegyék az összes foglalkoztatási és munkavégzési formát, beleértve a közvetítőkön keresztül alkalmazott munkaerőt és a magánvállalkozókat.

A Bizottság sürgeti a tagállamokat, hogy a megfelelő eszközökkel biztosítsák a kölcsönzött munkavállalókat védő, meglévő szabályok nemzeti szintű végrehajtását, valamint az uniós jognak való folyamatos megfelelés biztosítását.

4.2.3. Munkavállalók kiküldetése

Kérdések merültek fel azzal kapcsolatban, hogy a pilóták és a kabinszemélyzet esetében milyen gyakran alkalmazzák a kiküldetést, és a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv⁵⁶ milyen mértékben vonatkozik rájuk. Az egyik kérdés nevezetesen az, hogy egyes légi fuvarozók megkerülték-e ezeket a szabályokat, hogy az alacsonyabb bérezésű szerződéses munkavállalókat olyan országokba küldjék, amelyekben drágább a megélhetés.

⁵⁴ Az EASA által a légi járművek és repüléstechnikai termékek, alkatrészek és berendezések folyamatos légi alkalmasságának biztosításáról és az ezzel összefüggő feladatokban részt vevő szervezetek és személyek jóváhagyásáról szóló 1321/2014/EU bizottsági rendelet alapján kiadott, elfogadható megfelelési módozatok (AMC 145.A.30.(d) Személyi feltételek), HL L 362., 2014.12.17., 1. o.

⁵⁵ Lásd még a 3. szakaszt.

A Ricardo-tanulmány szerint a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv⁵⁷ elvileg alkalmazandó a munkaerő-kölcsönzők vagy a munkaerő-közvetítők határokon átnyúló szolgáltatásnyújtására. A tanulmány további két olyan helyzetet vizsgált, amelyek ezen irányelv hatálya alá eshetnek: a légi személyzet teljes bérlete és ideiglenes kiküldetése a hazai bázisuktól eltérő működési telephelyre.

A tanulmány szerint a személyzet hazai bázisukon kívüli, ideiglenes alkalmazása viszonylag ritka a légi közlekedésben. A kabinszemélyzet 6 %-a és a pilóták 12 %-a jelezte, hogy valamilyen ideiglenes kihelyezésen van egy másik tagállamban. 24-ből 18 légi fuvarozó állította, hogy nem helyeznek ki személyzetet a hazai bázisukon kívüli helyre. A tanulmány továbbá megerősíti, hogy a teljes bérletek nem gyakran fordulnak elő. 23 légi fuvarozóból csupán 4 jelentette, hogy bérleti megállapodás részeként ideiglenesen a hazai bázisuktól eltérő bázisról dolgozó munkavállalókat alkalmaz⁵⁸.

Az érdekelt felekkel készített interjúk szintén megerősítik, hogy a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvet általában nem alkalmazzák a légi személyzet esetében. A tanulmány néhány válaszadója ugyanakkor rámutatott arra, hogy az érdekelt felek, többek közt a nemzeti hatóságok nincsenek tisztában az abban a tagállamban alkalmazandó jogokkal, amelybe ideiglenesen kiküldették őket, és a munkáltató részéről hiányzik az e jogokra vonatkozó tájékoztatás. Az érdekelt felek továbbá problémákat jeleztek a jogok érvényesítésével kapcsolatban, kezdve azzal, ki felelős a jogok érvényesítéséért.

A teljes bérletre vonatkozó műveletek még összetettebbé teszik a légi személyzet jogi helyzetét, mivel azok a más légi fuvarozó (bérbevevő) nevében működtetett, légi személyzettel rendelkező repülőgép bérletéből állnak. Ezek a műveletek nem uniós országokból származó repülőgépeket és légi személyzetet is magukban foglalhatnak. A Ricardo-tanulmány során végzett terepkutatás rámutat arra, hogy a munkavállalók képviselői aggódnak amiatt, hogy a teljes bérletet esetlegesen a sztrájkok vagy a hatályos szociális és munkaügyi jogszabályok megkerülése miatt alkalmazzák⁵⁹.

A munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv a légitársaságokra, a munkaerő-kölcsönzőkre és közvetítők egyéb típusaira alkalmazandó, amelyek ideiglenesen kiküldenek munkavállalókat (a továbbiakban: kiküldött munkavállalók) más tagállamokba az adott tagállamban nyújtott, határokon átvívelő szolgáltatás keretében.

A légi személyzet azon tagja, akit ténylegesen kirendeltek, hogy ideiglenesen egy másik tagállamban dolgozzon, ami a teljes bérleti megállapodás esetén érvényes lehet, jellegéből fakadóan kiküldött munkavállalónak minősül, ha a légi személyzet és a bérbeadó között munkaviszony áll fenn a teljes bérleti idő alatt. Ezt eseti alapon kell megvizsgálni. A légi személyzet azon tagjai, akiket másik bázisra küldenek (pl. akiket új hazai bázisra rendelnek ki), nem minősülnek kiküldött munkavállalónak, ha nem felelnek meg a kiküldött munkavállalókról szóló irányelvben szereplő, e célból előírt különleges feltételeknek.

⁵⁷ Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről (HL L 18., 1997.1.21., 1. o.) (és az Európai Parlament és a Tanács 2014/67/EU irányelve (2014. május 15.) a 96/71/EK irányelv érvényesítéséről (HL L 159., 2014.5.28., 11. o.), „érvényesítési irányelv”).

⁵⁸ Az adatokat óvatosan kell értelmezni, mivel a teljes bérletet általában csak ideiglenesen, néha csupán egyetlen repülésre alkalmazzák.

⁵⁹ A válaszadók alacsony száma miatt nem volt lehetőség a Ricardo-tanulmányban szereplő állítások ellenőrzésére és igazolására.

Az ugyanazon a helyen ugyanazért a munkáért fizetendő egyenlő bér elvét megállapító, a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv legutóbbi módosításait⁶⁰ a tagállamoknak 2020. július 30-ig kell átültetniük és alkalmazniuk. Ez megkönnyíti majd a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtást, valamint biztosítani fogja a tisztességes versenyt és a kiküldött munkavállalók jogainak tiszteletben tartását. A módosítások egyik fontos csomagja kiterjeszti a 4.2.2. szakaszban⁶¹ foglalt egyenlő bánásmód elvét a kiküldött kölcsönzött vagy közvetített munkavállalókra, beleértve a légi személyzetet, miközben fenntartja a fogadó tagállamok számára a lehetőséget, hogy döntsenek arról, hogy más foglalkoztatási feltételeket is alkalmaznak-e, amelyek a kölcsönzött munkavállalókra is érvényesek az adott tagállamban.

A munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvnek az illetékes nemzeti hatóságok által az irányelv hatálya alá eső helyzetekben történő hatékonyabb alkalmazása és végrehajtása segíthet a légi személyzet munkakörülményeinek és a jobbiztonság fejlesztésében, valamint az Európai Gazdasági Térségen belüli egyenlő feltételek megteremtésében. Az **érvényesítési irányelv** célja, hogy biztosítsa a munkavállalók kiküldetéséről szóló szabályok valamennyi vállalkozás általi megfelelő végrehajtását és betartását. A valós kiküldetési helyzetek azonosítása és a szabályok megszegésének és megkerülésének megakadályozása érdekében az irányelv 4. cikke listázza azokat a ténybeli elemeket, amelyeket figyelembe lehet venni az adott eset általános értékelésekor.

Az **Európai Munkaügyi Hatóság**⁶² létrehozása szintén segíteni fog annak biztosításában, hogy a munkavállalói mobilitásra vonatkozó uniós szabályok érvényesítése tisztességesen, egyszerűen és hatékonyan történjen. A Hatóság várhatóan 2019-ben indul útjára, és a teljes működési kapacitását 2023-ra éri el. A Bizottság azt javasolja, hogy a Hatóság feladata az uniós országok közötti, a vonatkozó uniós jog határokon átnyúló érvényesítésével kapcsolatos együttműködés támogatása legyen, beleértve a be nem jelentett munkavégzés elleni küzdelmet és ezáltal a be nem jelentett munkavégzés kezelésére irányuló aktuális európai platform által végzett munka folytonosságának biztosítását. Ebbe beletartozik a közös vizsgálatok megkönnyítése. A Hatóság feladata a közvetítés és a megoldás elősegítése a nemzeti hatóságok közötti, határokon átnyúló viták esetén. Egyszerűbbé kell tennie továbbá az érintettek és a munkáltatók számára a jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatos információhoz és a vonatkozó szolgáltatásokhoz való hozzáférést.

INTÉZKEDÉS

A Bizottság a munkavállalók kiküldetésével foglalkozó szakértői bizottság révén továbbra is együtt fog működni a tagállamokkal a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv és az érvényesítési irányelv alkalmazásának javítása érdekében, valamint különösen a felülvizsgált irányelv átültetésében és alkalmazásában való segítségnyújtás terén annak érdekében, hogy javuljon az egyenlő bánásmód, és megszűnjenek a határokon átnyúló csalások.

A Bizottság sürgeti a tagállamokat, hogy a megfelelő eszközökkel biztosítsák a nemzeti szinten fennálló, a kiküldetésben lévő munkavállalókat védő szabályok végrehajtását, valamint az uniós jognak való megfelelést az Európai Unió Bíróságának értelmezése szerint.

⁶⁰ A munkavállalók kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról szóló, 2018. június 28-i (EU) 2018/957 európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL L 173., 2018.7.9., 16. o.) bevezetett módosítások.

⁶¹ A 2008/104/EK irányelv 5. cikke.

⁶² COM(2018)131.

4.2.4. Önfoglalkoztatás

A Ricardo-tanulmány szerint az önfoglalkoztatás jellemzően azokat a légi fuvarozókat érinti, amelyek közvetlenül vagy közvetítő szervezetten keresztül önfoglalkoztató pilóták szolgáltatásait rendelik meg. Ennél összetettebb helyzetek is léteznek. Ezek közé tartoznak például a többszörös közvetítők vagy az önfoglalkoztató pilóták csoportja által létrehozott korlátozott felelősségű társaságok. A Ricardo-tanulmány szerint az önfoglalkoztatás nem gyakran alkalmazott foglalkoztatási forma az uniós légi fuvarozók körében. Az önfoglalkoztatás aránya a kabinszemélyzet tekintetében elenyésző. A megkérdezett pilóták 9 %-a állította magáról, hogy önfoglalkoztató⁶³. E pilóták 75 %-a állította, hogy diszkont légitársaságnál dolgozik, akik közülük 59 % ugyanannál a társaságnál.

Az önfoglalkoztatás általánosságban nagyobb rugalmasságot nyújthat a légi személyzet tagjai számára, és lehetővé teheti, hogy a rendkívül erős versennyel jellemzett piacon reagálni tudjanak a változásokra. A felmérésre adott válaszok elemzéséből kiderül, hogy a magukat önfoglalkoztató személyekként azonosított pilóták túlnyomó része csupán egyetlen légitársaságnak dolgozik. Szakmai tevékenységüket a fuvarozónak alárendelve és a fuvarozó irányítása alatt végzik, ezért nem tekinthetők valóban önfoglalkoztató személyeknek⁶⁴.

Számos tanulmány foglalkozik azzal, meddig terjed a légi személyzet tényleges önfoglalkoztatása, és hol kezdődik a de facto munkaviszony (azaz a színlelt önfoglalkoztatás)⁶⁵. Annak nyomon követése és eseti alapon történő megvizsgálása, hogy az ilyen gyakorlatok tényleges vagy színlelt önfoglalkoztatásnak minősülnek-e, a vonatkozó uniós és nemzeti jogszabályok alapján elsősorban az illetékes nemzeti hatóság feladata. Az önfoglalkoztatás megközelítése tagállamonként eltérő, mind a definíció, mind pedig az önfoglalkoztatók jogai és kötelezettségei terén.

Az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlata szerint azonban annak megállapítása során, hogy a munkaszerződés fele a Brüsszel I. és a Róma I. rendeletek alkalmazásában munkavállalónak minősül-e (és ezáltal vonatkoznak-e rá az egyéni munkaszerződésekkel kapcsolatos munkavédelmi szabályok), az alábbi tényezők relevánsak: olyan tartós kapcsolat létrehozása, amely a munkavállalót bizonyos mértékben a munkáltató szervezeti keretei közé vonja⁶⁶, valamint a munkáltató és a munkavállaló közötti alá-fölérendeltségi viszony⁶⁷.

A munkavállalók szabad mozgása tekintetében az Európai Unió Bíróságának jól megalapozott ítélkezési gyakorlata definiálja a „munkavállaló” és a „szolgáltatás” kifejezéseket (mely utóbbi a munkaviszony keretén kívül végzett, határokon átnyúló tevékenység). A puszta tény, hogy egy adott személy munkaszerződés kötelékén kívül végez tevékenységet, nem jelenti azt, hogy ez a személy nem minősül az Európai Unió működéséről szóló szerződés 45. cikke szerinti munkavállalónak. Ezt eseti alapon kell értékelni. Ítélezési gyakorlatában az Európai Unió Bírósága a munkavállaló alábbi önálló európai fogalmát határozta meg: „Az a természetes személy, aki bizonyos ideig szolgáltatásokat nyújt egy másik személy részére és

⁶³ 8 %-uk azt mondta, hogy közvetítő ügynökségen keresztül vették fel őket, és 1 %-ukat vette fel közvetlenül a légitársaság.

⁶⁴ A megkérdezett önfoglalkoztató pilóták 90 %-a azt állította, hogy egyszerre nem dolgozhat egynél több légi fuvarozónak, és 93 %-uk mondta, hogy nem választhatta meg, mikor, hol és kinek szeretne dolgozni – ez az önfoglalkoztatás két erőteljes mutatója.

⁶⁵ Lásd a Ricardo-tanulmányt.

⁶⁶ 1987. január 15-i Shenavai ítélet, C-266/85; Lásd továbbá az 1989. február 15-i Six Constructions ítéletet, C-32/88.

⁶⁷ 2015. szeptember 10-i ítélet, C-47/14.

annak irányítása alatt díjazásért cserébe.” Azt a személyt, aki az uniós munkajog alkalmazásában de facto munkavállaló, munkavállalónak kell minősíteni, és a vonatkozó uniós munkajog hatálya alá esik. Ezzel ellentétben azok a tényleges önfoglalkoztatók, akik önállóan nyújtanak szolgáltatásokat, amelyekért ők vállalnak felelősséget, és ők maguk viselik a vállalkozásukból eredő kockázatokat, nem minősülnek munkavállalónak, mivel nem felelnek meg az Európai Unió Bírósága által meghatározott kritériumoknak⁶⁸.

A fent meghatározott problémák, különösen a színlelt önfoglalkoztatás kezelésének segítése érdekében a Bizottság számos kezdeményezést terjesztett elő. Az Európai Munkaügyi Hatóság (lásd a 4.2.3. szakaszt) létrehozása mellett **az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelvre vonatkozó bizottsági javaslat** minden munkavállaló számára további védelmet nyújt, beleértve a rugalmas, nem hagyományos és új munkavégzési formákban dolgozó személyeket (pl. hozzáférés a jogviszonyukra vonatkozó átlátható információkhoz, új anyagi jogok és végrehajtási intézkedések). A hamisan önfoglalkoztató kategóriába sorolt légi személyzet ezen irányelv hatálya alá esne.

A 2016 májusában alapított, **a be nem jelentett munkavégzés kezelésére irányuló együttműködés erősítését célzó európai platform** már foglalkozott a színlelt önfoglalkoztatás kérdésével a közúti közlekedésről szóló szeminárium során (2018. június) és a színlelt önfoglalkoztatásról szóló tanulmány révén⁶⁹. A képviselők információkat cserélnek, és megosztják egymással a bevált gyakorlatokat, valamint szorosabb, határokon átnyúló együttműködést alakítanak ki többek között a határokon átnyúló családok megelőzése érdekében. Az egyes országokon belül a cél, hogy szorosabb legyen a kötelék azon hatóságok között, amelyek a be nem jelentett munkavégzéssel foglalkoznak, például a munkaügyi felügyelettel, az adóhatósággal és a társadalombiztosítási szervekkel.

A szociális jogok európai pillérével összhangban a Bizottság továbbá támogatja a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáférését⁷⁰, és e célból javaslatot fogadott el⁷¹. Az önfoglalkoztató személyek és a nem tipikus munkaszerződésekkel rendelkező személyek nem minden esetben állnak megfelelő társadalombiztosítás hatálya alatt, nem rendelkeznek munkanélküliségi biztosítással, vagy nem férnek hozzá a nyugdíjjogosultságokhoz.

INTÉZKEDÉS

A Bizottság sürgeti a társjogalkotókat, hogy fogadják el az Európai Unión belüli, átlátható és kiszámítható munkakörülményekről szóló irányelvre vonatkozó javaslatot.

A Bizottság felkéri a tagállamokat, hogy hajtsák végre a szociális védelem valamennyi munkavállaló és önfoglalkoztató személy számára történő biztosításáról szóló bizottsági ajánlást⁷² – amelyről 2018 decemberében született politikai megállapodás –, különös

⁶⁸ 1986. július 3-i Deborah Lawrie-Blum ítélet, C-66/85; 2010. október 14-i Union Syndicale Solidaires Isère ítélet, C-428/09; 2015. július 9-i Balkaya ítélet, C-229/14; 2014. december 4-i FNV Kunsten ítélet, C-413/13; és 2016. november 17-i Ruhrländklinik ítélet, C-216/15.

⁶⁹ „A végrehajtó szervek gyakorlatai a színlelt önfoglalkoztatás feltárása és megelőzése során” (Heyes & Hastings, 2017).

⁷⁰ IP 18-1624.

⁷¹ COM(2018) 132.

⁷² A politikai megállapodásra 2018. december 6-án került sor.

tekintettel azok tekintetében, akik a foglalkoztatási jogállásuk miatt nem részesülnek kellően a szociális biztonsági rendszerek nyújtotta védelemből.

A be nem jelentett munkavégzés kezelésére irányuló európai platform 2019-ben szemináriumot rendez a légi közlekedési ágazaton belüli be nem jelentett munkavégzés kezelésének lehetőségeiről, és kiemelt figyelmet szentel majd a légi személyzet színlelt önfoglalkoztatásának, valamint az illetékes hatóságok közötti, határokon átnyúló együttműködésnek⁷³.

A Bizottság sürgeti a tagállamokat, hogy a megfelelő eszközökkel biztosítsák a nemzeti szinten fennálló munkajogi szabályok végrehajtását, valamint az uniós jognak való megfelelést az Európai Unió Bíróságának értelmezése szerint.

4.2.5. Nem uniós országokból származó személyzetek az EU-ban és nemzetközi szempontok

Az Európai Gazdasági Térségre vonatkozó tanúsítvánnyal rendelkező légi fuvarozók bizonyos útvonalakon kulturális és nyelvi okokból hagyományosan nem uniós országokból származó személyzetet alkalmaznak. A Ricardo-tanulmány ezt főleg a harmadik országokból/országokba repülő járatok esetében erősíti ezt meg, az EGT-n beüli járatoknál kevésbé. A tanulmány rámutat a harmadik országokból származó személyzetet alkalmazó légi fuvarozók speciális helyzetére. A gyűjtött adatok alapján nem lehetséges megállapítani, mennyire elterjedt ez a gyakorlat, vagy hogy az alkalmazott légi személyzet hazai bázisa harmadik országban vagy az EU-n belül található-e meg. A felmérésben részt vevő légitársaságok többsége azt állította, hogy az EU-n belüli útvonalakon soha nem alkalmaznak harmadik országokból származó személyzetet.

A **Schengeni határellenőrzési kódex**⁷⁴ külön szabályokat határoz meg a schengeni térségen belüli országon átutazó vagy ott tartózkodó légi személyzetre. A légijármű-vezetői engedéllyel vagy szakszolgálati engedéllyel rendelkező személyek anélkül szállhatnak le és fel a közbeeső vagy érkezési repülőtereken vagy repülőterekről, hogy meg kellene felelniük a tagállamon belüli rövid távú (maximum három hónapos) tartózkodás feltételeinek.

Előfordulhat azonban, hogy más uniós vagy nemzeti szabályok alkalmazandók, amelyek az adott országon belüli tartózkodási és munkavállalási feltételeket határozzák meg. A jogszerű migrációról szóló uniós jogszabályok szerint a nem uniós légi személyzeti tagok számára, akik tagállamban állomásoznak, és rendelkeznek munkavállalói vagy tartózkodási engedéllyel, az adott tagállam állampolgáraival azonos bánásmódot kell biztosítani többek közt a munkafeltételek és a társadalombiztosítás terén. Ez biztosítékként szolgál a nem uniós polgárok esetleges kihasználásából eredő, tisztességtelen verseny csökkentése érdekében.

A polgári légi közlekedésre vonatkozó globális munkaügyi normák hiánya azonban kihat az EU és a tagállamok munkaügyi jogszabályainak hatékonyságára mind az EU-n belüli, mind pedig az EU-n kívüli útvonalak esetében. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet uniós jogba átültetett tengerészeti munkaügyi egyezménye rendkívül eredményes volt a globális tengerészeti közlekedési és szállítási ágazat munkakörülményeinek szabályozása és azok érvényesítése terén. A tengerészeti ágazattól eltérően azonban nincs konszenzus a Nemzetközi

⁷³ 2018. október 19-én elfogadott, 2019–2020-as időszakra vonatkozó munkaprogram.

⁷⁴ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/399 rendelete (2016. március 9.) a személyek határátlépésére irányadó szabályok uniós kódexéről (Schengeni határellenőrzési kódex), HL L 77., 2016.3.23., 1. o.

Munkaügyi Szervezeten belül a polgári légi közlekedésre vonatkozó nemzetközi munkaügyi egyezmény megvitatása terén.

A kétoldalú légi közlekedési megállapodások hagyományosan nem tartalmazznak szociális és munkaügyi aspektusokra vonatkozó rendelkezéseket. Az EU eddig is arra törekedett, hogy ambiciózus szociális és munkaügyi rendelkezéseket foglaljon a harmadik országokkal kötött légi közlekedési megállapodásokba, és a továbbiakban is így fog tenni.

INTÉZKEDÉS

A Bizottság vállalja a jogszerű migrációról szóló uniós jogszabályokra vonatkozó célravezetőségi vizsgálat elvégzését⁷⁵, amely többek között értékelni fogja a harmadik országbeli, rendkívül mobilis légi személyzet helyzetét.

Az EU harmadik felekkel kötött légi közlekedési megállapodásaiban szereplő, ambiciózus szociális és munkaügyi rendelkezések előterjesztésével továbbra is elő fogja mozdítani a nemzetközi légi közlekedésre vonatkozó, szigorú szociális és munkaügyi normákat.

4.3. A nemi egyenlőség és a munka és magánélet közötti egyensúly előmozdítása

A légi közlekedési ágazatban folytatott munkának rendkívül kedvező a megítélése⁷⁶ mind a nők, mind pedig a férfiak körében. A légi közlekedésen belül a nemek közötti egyensúly is jobb, mint más közlekedési módok esetében. A nők a légi közlekedési munkaerő 40 %-át teszik ki⁷⁷. Míg azonban a kabinszemélyzet körében magas a nők aránya, a pilóták csupán körülbelül 5 %-a⁷⁸ nő világszerte.

Az elkövetkezendő évtizedekben a légi közlekedési ágazat várhatóan növekedni fog, és ezért vonzó munkahelynek kell lennie a fiatalok számára, és több nőt kell a pilótaszakmához vonzania.

2017-ben a Bizottság elindította a „A nők és a közlekedés – Uniós platform a változásért” elnevezésű kezdeményezést⁷⁹, amelynek célja, hogy a közlekedési ágazatban megszilárdítsa a nők foglalkoztatását és a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséget. 2019-ben a Bizottság közzétette a nők közlekedési ágazatban való foglalkoztatásának fokozása melletti érveket felsorakoztató tanulmányt⁸⁰, amely a légi közlekedési ágazaton belüli, a nők toborzásának ösztönzésére vonatkozó pozitív példákat sorol fel. A nemi sztereotípiák még mindig rendkívül erősen jelen vannak a pilótaszakmában.

A foglalkoztatási feltételekkel kapcsolatban a Ricardo-tanulmány rámutat arra, hogy a női légi személyzetet kicsit nagyobb valószínűséggel alkalmazzák közvetlenül, mint közvetítőn keresztül. A különbség azonban a nem helyett inkább más tényezőkkel áll összefüggésben, mint a tapasztalat, az életkor, valamint a munkavállaló vállalatnál betöltött feladatköre.

Bár elméletben az önfoglalkoztatási forma nagyobb ellenőrzést biztosít a ledolgozott órák számát tekintve, a pilóták ezzel kapcsolatban azt állították, hogy ennek az ellenkezője igaz, és ha a teljes munkaidőnél kevesebbet dolgoznak, azzal további munkák elvesztését

⁷⁵ A magas szintű konzultációs folyamat az értékelés megállapításain fog alapulni (lásd a COM(2018) 635 sz. bizottsági közleményt).

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

⁷⁷ Ezzel szemben a munkavállalók csupán 22 %-a nő a közlekedési ágazat egészében (az Eurostat munkaerő-felmérése).

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_en A bevált gyakorlatok szintén megoszthatók ezen a weboldalon, és online alá lehet írni a közlekedési ágazatban dolgozó nők és férfiak esélyegyenlőségéről szóló nyilatkozatot (amelyet eddig körülbelül 1000-en írtak alá).

⁸⁰ Elérhető a platform weboldalán.

kockáztatják. Ennek eredményeként az otthon töltött idejük mennyiségével elégedett, önfoglalkoztatóként dolgozó légi személyzet száma jelentősen csökkent.

A gondozási feladatok nők és férfiak közötti jobb eloszlása több nőt fog a munkaerőpiacra vonzani, beleértve a légi közlekedési ágazatot. **A munka és magánélet közötti egyensúly megteremtéséről szóló javasolt irányelv**⁸¹ célja, hogy növelje a családi szabadság férfiak általi igénybevételét, és ezáltal hozzájáruljon ehhez a célkitűzéshez. A férfiak és nők számára a munkahelyi és magánéleti kötelezettségek közötti hatékonyabb egyensúlyt lehetővé tévő rugalmas munkaidő továbbá növelni fogja a munkával való elégedettséget, és hozzá fog járulni a szakma vonzerejének növeléséhez.

A Ricardo-tanulmányban összegyűjtött, szülési és apasági ellátással kapcsolatos adatok megerősítik, hogy az alternatív foglalkoztatási formában dolgozó nők és férfiak⁸² valószínűleg nem kapnak ugyanolyan szülési/apasági ellátást és szabadságot, mint a közvetlen foglalkoztatásban dolgozó kollégáik⁸³. A közvetítőn keresztül foglalkoztatott pilóták kevesebb mint fele kap szülési/apasági szabadságot. A kölcsönzött női munkavállalók esetében a legjelentősebb probléma a munkahelyük elvesztése, mivel az ideiglenes szerződéseket néha nem újítják meg terhesség után. A Ricardo-tanulmány szerint ezek a kockázatok magasabbak az olyan személyeknél, akik diszkont légitársaságoknál dolgoznak, mint a hagyományos légitársaságoknál dolgozók körében.

INTÉZKEDÉS

A Bizottság aktívan ösztönzi a légi közlekedésben érdekelt feleket arra, hogy konkrét intézkedéseket javasoljanak „A nők és a közlekedés – Uniós platform a változásért” kezdeményezés keretében azért, hogy javítsák a foglalkoztatási és munkakörülményeket, és ezáltal több nőt vonzzanak és tartsanak meg a légi közlekedési szakmákban.

A Bizottság tevékenyen támogatja a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvre⁸⁴ vonatkozó tárgyalások véglegesítését a nemi szempontból kiegyenlítettebb munkaerő kialakítása érdekében. A Bizottság emellett két tanulmány készítését tervezi azért, hogy (1) elősegítse a nemi sztereotípiák felszámolását és a személy- és áruszállítási szakmák népszerűsítését szolgáló, általános és középiskolai tanároknak szóló eszköztár kidolgozását, valamint (2) feltérképezze azokat a bevált gyakorlatokat, amelyek lehetővé teszik a leginkább családbarát beosztásszervezést. Mindezeket az összes érdekelt fél számára elérhetővé fogja tenni.

5. AKTÍV ÉS ÁTFOGÓ SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD ELŐMOZDÍTÁSA

⁸¹ COM(2017) 253 final.

⁸² A közvetlen és állandó szerződésekhöz képest.

⁸³ A felmérés szerint a légi fuvarozó által közvetlenül alkalmazott légi személyzet 59 %-a és a pilóták 69 %-a állította azt, hogy a hatályos jogszabályoknak megfelelően részesülnek a szülési/apasági juttatásokból. A közvetítőn keresztül alkalmazott légi személyzet 48 %-a és a pilóták 48 %-a állította azt, hogy a hatályos jogszabályoknak megfelelően részesülnek a szülési/apasági juttatásokból.

⁸⁴ 2017. április 26-i javaslat

A Bizottság teljes mértékben elkötelezett az európai szociális párbeszéd támogatása mellett, ahogyan azt a szociális jogok európai pillérének nyolcadik elve⁸⁵, valamint a szociális párbeszéd új kezdetéről szóló, 2016. június 27-i együttes nyilatkozat⁸⁶ is mutatja. Az európai ágazati szociális párbeszéddel foglalkozó bizottság a polgári légi közlekedés terén három munkacsoportot foglal magában: légi személyzet, földi kiszolgálás és légiközlekedés-irányítás⁸⁷.

Az e bizottság által azonosított legjelentősebb kihívások közé tartozik az általánosan egyenlő feltételek hiánya, az egyre nagyobb versennyel jellemezhető környezet és a foglalkoztatás formáival és az egységes európai égbolttal kapcsolatos kezdeményezésekkel kapcsolatos strukturális változások⁸⁸.

E tekintetben fontos hangsúlyozni, hogy az iparági igényekre és érdekekre vonatkozó, elfogadott megoldások kialakítása érdekében az európai szintű szociális párbeszédnek reprezentatívnak kell lennie, és a szociális partnerek kölcsönös elismerésén és a kölcsönösen kötelező erejű megállapodások megkötésére vonatkozó hajlandóságán kell alapulnia. A légitársaságok reprezentativitásának hiánya 2017⁸⁹ óta csökkentette az érdemi európai szociális párbeszéd lehetőségét.

Az európai szociális partnerek nagyobb konzultációjának egyéb pozitív jelei is megemlíthetők. Az alapvető biztonsági előírásokról szóló új rendeletnek a szabályozási eljárásra és konzultációs mechanizmusra vonatkozó 115. cikke előírja az uniós szociális partnerek és egyéb illetékes érdekelt felek bevonását az Ügynökség szabályozói javaslatainak lehetséges szociális hatásait tárgyaló konzultáció során.

INTÉZKEDÉS

A Bizottság az európai szociális párbeszéddel foglalkozó bizottság keretében továbbra is aktívan támogatja és megkönnyíti a szociális párbeszédet a légitársaságok és a légi személyzet képviselői között, beleértve a polgári légi közlekedésen belüli európai szociális partnereket.

A Bizottság arra ösztönzi a szociális partnereket, hogy biztosítsák a légitársaságok megfelelő képviseletét, és aknázzák ki az ebben az eszközben rejlő lehetőségeket, hogy önkéntes és kölcsönösen kielégítő megoldásokat találjanak a felmerülő kihívásokra.

A Bizottság továbbra is el fogja végezni a szociális párbeszédekben részt vevő szociális partnerek szervezeteinek rendszeres értékelését az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért reprezentativitást mérő tanulmányain keresztül. A polgári légi közlekedési ágazatban végzett tanulmányt 2019-ben indítják.

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

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

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

⁸⁸ Az SSDC munkájának támogatására megbeszélések szervezésén és európai ajánlattételi felhívásokon alapuló projektfinanszírozáson keresztül kerül sor.

⁸⁹ 2017-ig a légitársaságokat három szervezet képviselte, amelyek a piac különböző szegmenseit, a hagyományos, szabadidős és regionális légitársaságokat foglalták magukban. A hagyományos légitársaságokat tömörítő szervezet (AEA) megszűnése óta nem került sor annak pótlására a szociális párbeszéddel foglalkozó bizottságban. Egyes légitársaságok, beleértve a diszkont fuvarozókat, nemrégiben kérelmezték, hogy a szociális párbeszédéről szóló bizottság tagjaivá váljanak, azonban e jelentés elkészítésének idején ezt a tagságot az SSDC még nem hagyta jóvá.

6. KÖVETKEZTETÉS

E jelentés elkészítése során a Bizottság a valamennyi érdekelt féltől 2015 óta kapott meglátásokra alapozott, különös tekintettel a magas szintű konferenciára, amelyet a Bizottság az említett évben szervezett⁹⁰. A Bizottság továbbá a Ricardo-tanulmány megállapításaira, a korábbi tanulmányokra és az érdekelt felekkel az elmúlt három évben folytatott rendszeres tapasztalatcserére is épített.

A légi közlekedési ágazat továbbra is jelentős és általánosan vonzó munkáltató a légi személyzet számára, azonban mélyreható strukturális változásokon ment és megy keresztül. Míg a munkaügyi és szociális szabályokat továbbra is javarészt nemzeti szinten szabályozzák, napjainkban léteznek uniós jogszabályok és eljárások, amelyek a légi személyzet védelmét célozzák, és biztosítják az EU-n belüli szabad mozgáshoz és munkavállaláshoz való jogukat.

Ez a jelentés rámutat arra, hogy erős szociális menetrendet kell fenntartani a légi közlekedés támogatása érdekében. Valamennyi érintett fél közös érdeke, beleértve a légitársaságokat, a személyzetüket és az utasokat, valamint az összekapcsolhatóság érdekét szolgálja, hogy az uniós légi közlekedés versenyképes és társadalmilag felelős maradjon.

E menetrend teljesítése nem kizárólag a Bizottság feladata. A tagállamoknak, a Bizottságnak, az egyéb uniós intézményeknek, az egyes légitársaságoknak, a munkáltatói és légi személyzeti szervezeteknek mind uniós, mind pedig nemzeti szinten együtt kell működniük a szociális jogok európai pillérének elveivel összhangban, hogy megvalósítsák a társadalmilag felelős légi közlekedést, amelyben a biztonság, a fenntartható növekedés és a versenyképesség fokozódik, a szociális jogok védelme pedig biztosított.

Az uniós és nemzeti szabályok hatékonyabb végrehajtása létfontosságú a légi személyzetre vonatkozó valamennyi foglalkoztatási formában. Ez elsősorban a tagállamok, az illetékes hatóságok és a nemzeti bíróságok feladata. A megfelelő végrehajtás elengedhetetlen a színlelt önfoglalkoztatás és a hatályos jog megsértésére vagy megkerülésére irányuló egyéb gyakorlatok elkerülése, valamint az egyenlő feltételek biztosítása érdekében. A Bizottság továbbra elkötelezett a tagállamok ezen erőfeszítéseinek támogatása terén.

HORIZONTÁLIS INTÉZKEDÉSEK

2019-ben a Bizottság magas szintű munkaértekezletet szervez valamennyi érdekelt fél számára, hogy felmérje a légi személyzetre vonatkozó szociális menetrend terén 2015 óta elért fejlődést, és segítsen azonosítani a lehetséges előremutató utakat.

A Bizottság össze fogja hívni a légi közlekedéssel és munkaügyi kérdésekkel foglalkozó tagállami szakértők ad hoc csoportját, hogy feltérképezze az egyenlő feltételeket és minőségi munkakörülményeket teremtő bevált gyakorlatokat. A szakértői csoport feladata többek közt az e jelentésben felsorolt intézkedések számbavétele, adott esetben a szociális partnerek bevonása, valamint a munkajog légi közlekedésen belüli megfelelő végrehajtásával kapcsolatban a Bizottság és a tagállamok részére történő tanácsadás lesz.

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