**Rondetafelgesprek Veiligheidsaspecten Arbeidsomstandigheden luchtvaart – Tweede Kamer: position paper prof. dr. Y. Jorens, Universiteit Gent**

De liberalisatie van de luchtvaart en het opduiken van nieuwe businessmodellen, in het bijzonder het ontstaan van lagekostenmaatschappijen, heeft een gevoelige verandering teweeggebracht in de tewerkstellingssituatie en de arbeidsverhoudingen van het luchtvaartpersoneel. Atypische arbeidsverhoudingen zijn in grote opmars binnen de luchtvaart. Dit zijn alle tewerkstellingsmodellen anders dan via een arbeidscontract van onbepaalde duur – zoals tewerkstelling als zelfstandige, via een uitzendkantoor, via de oprichting van een eigen vennootschap, of zelfs pay-to-fly-systemen enz. Alhoewel deze vormen van atypische arbeidsverhoudingen vanuit juridisch oogpunt niet noodzakelijkerwijze problematisch zijn, bestaat er een toenemende vrees dat het gebruik hiervan aanleiding kan geven tot misbruik, met alle nadelige gevolgen voor het luchtvaartpersoneel.

Om meer zicht te krijgen op de tewerkstellingssituatie binnen de luchtvaart hebben we in 2014 – de situatie is sindsdien zeker niet veranderd – een onderzoek verricht naar de situatie van piloten. Hierbij werd een enquête uitgevoerd bij meer dan 6600 piloten. Zij werden verschillende vragen gesteld over hun tewerkstellingssituatie en de gevolgen hiervan. Zeker bij lagekostenmaatschappijen is er een grotere diversificatie binnen de arbeidsverhoudingen. Vaak is dat het gevolg van een vraag naar meer flexibiliteit. Maar aan de andere kant is het ook een techniek voor sociale en fiscale optimalisatie.

Piloten bevinden zich in een zwakke situatie ten opzichte van de luchtvaartmaatschappijen, en men hoort meer en meer berichten dat piloten onder grote druk staan om bepaalde beslissingen te nemen. Ze zouden zich in een bedenkelijke situatie bevinden wanneer ze hun taak als kapitein dienen uit te oefenen. Als ze de visie of de wensen van de luchtvaartmaatschappij niet volgen, moeten ze op zoek gaan naar het juiste evenwicht tussen wat juist is en wat de juiste beslissing is voor hun loopbaan. Dit doet zich voor zowel bij ziekte, als bij vermoeidheid, als wanneer er beslissingen moeten genomen worden over de hoeveelheid brandstof. Daar de copiloot zich vaak in een nog zwakkere situatie bevindt, stelt men vast dat het vierogenprincipe – alhoewel dit op papier bestaat – in de praktijk weinig effectief wordt toegepast. Vele stakeholders wijzen erop dat dit vierogenprincipe sterk onder druk staat als gevolg van bepaalde managementstijlen. Tevens ontstaat er een soort schuldcultuur.

Aan onze respondenten werd de vraag gesteld in welke mate zij de nodige vrijheid ondervinden bij het uitoefenen van hun gezag en of ze soms afkerig waren om beslissingen te nemen die afwijken van de instructies en bevelen van de luchtvaartmaatschappij, en dit op basis van bedenkingen rond vliegveiligheid, aansprakelijkheid of veiligheid en gezondheid. We stellen grote verschillen vast al naargelang de tewerkstellingssituatie. Meer dan 70% van de piloten met een arbeidscontract antwoordden dat dit niet het geval was; bij zij die tewerkgesteld waren via een uitzendkantoor ligt dit cijfer echter onder de 50%; bij zelfstandigen maar net boven de 35%; en bij zij die via een vennootschap werkten, is dit net boven de 40%. Wanneer deze vraag werd gesteld over hun collega’s, viel het ook op dat diegene met een atypische arbeidsverhouding veel meer aanhaalden dat zij geloven dat hun collega’s inderdaad minder bereid zijn om zulke beslissingen te nemen. Een van de redenen waarom we deze vraag stelden, is dat men mocht veronderstellen dat piloten niet snel van zichzelf zullen toegeven dat er bepaalde veiligheidsrisico’s zijn (bv. bij vermoeidheid of ziekte), maar dat ze minder vooringenomen zullen zijn ten opzichte van hun collega’s. Zo zegt ongeveer 40% van de ondervraagden met een arbeidscontract dat zij geloven dat hun collega’s afkerig zijn om zulke beslissingen te nemen. Bij zij die tewerkgesteld waren via een uitzendkantoor is dat echter 70%, bij zelfstandigen 80%, en bij zij die via een vennootschap werkten iets meer dan 75%. Tevens vroegen we de respondenten of ze van oordeel zijn dat hun geschiktheid om zulke beslissingen te nemen beïnvloed werd door hun tewerkstellingssituatie. Ook hier viel het op dat personen met een atypische arbeidsverhouding deze vraag vaker bevestigend beantwoordden. Zo zijn 30% van de piloten met een arbeidscontract van oordeel dat dit het geval is; terwijl dit cijfer bij diegenen die als zelfstandige actief zijn boven de 75% is; bij zij die tewerkgesteld waren via een uitzendkantoor boven de 70%; en bij diegenen die via een vennootschap werkten lag dit cijfer net onder de 70%. Eenzelfde tendens kan worden vastgesteld bij dezelfde vraag met betrekking tot hun collega’s. Zo geloven 40% van de piloten die een arbeidscontract hebben dat dit het geval is; bij zij die tewerkgesteld waren via een uitzendkantoor ligt dat net onder de 80%; bij zelfstandigen is dat net boven de 80%; en bij zij die via een vennootschap werkten is dat boven de 70%.

We kunnen uit onze studie onder meer besluiten dat het gezag van een piloot wordt verzwakt als gevolg van de afhankelijke positie die de piloot ondervindt en de managementstijl; en dit ongeacht de vraag of het bemanningslid nu een atypische arbeidsverhouding heeft of niet. De afhankelijkheid van een piloot en het overwicht van een bepaalde managementstijl is in vele gevallen bepaald door de positie van betrokkenen op de arbeidsmarkt. Het probleem rond veiligheid is dat het management te veel focust op het reduceren van kosten, zonder naar de gevolgen hiervan te kijken. Zulke managementstijl is onverenigbaar met de reglementering inzake vluchttijden, Crew Resource Management, Safety Management Systems en een Just Culture (volgens dewelke men niet gestraft wordt bij fouten of nalatigheden die evenredig zijn met hun ervaring en training). Managementstijlen die een schuldcultuur inhouden en beogen, of die ervoor zorgen dat bemanningsleden er zich van weerhouden of schrik hebben om veiligheidssituaties te melden of ervoor zorgen dat piloten geen gebruik maken van hun gezagspositie in situaties waarin dit vereist is, zijn onverenigbaar met de veiligheidsvoorschriften. We zijn dan ook van oordeel dat een efficiënte en effectieve monitoring van de naleving van zulke voorschriften een uitermate belangrijke maatregel is om schijntoestanden en mogelijke gevaarlijke situaties te voorkomen en tegen te gaan. Dit verdient veel meer aandacht.