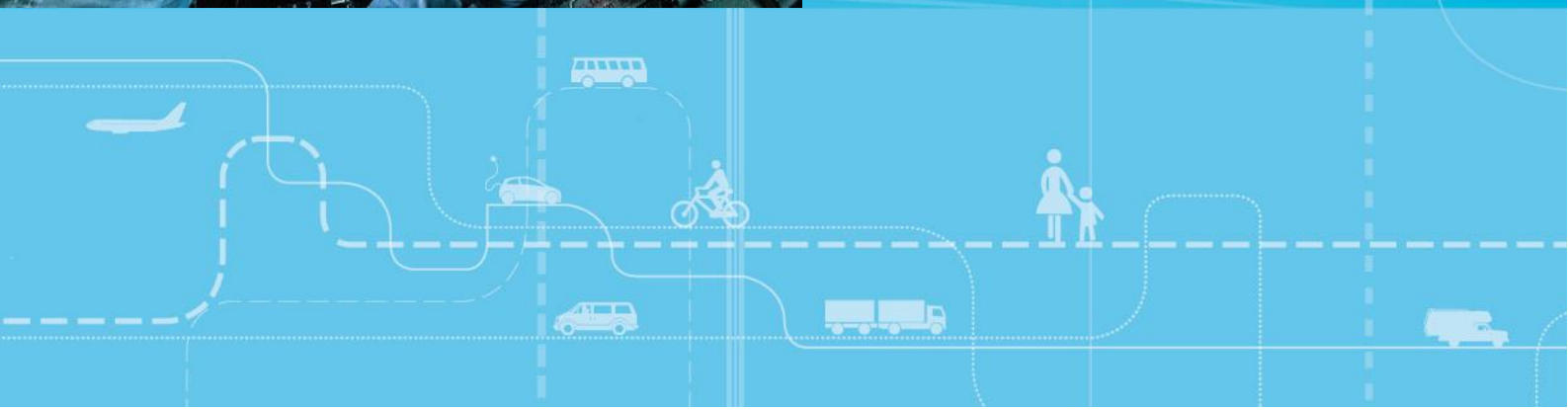


Organiseringen av luftfarten i en europeisk virkelighet



Organiseringen av luftfarten i en europeisk virkelighet

Inga Margrete Ydersbond

Forsidebilde: Jon Christian Fjellestad

Transportøkonomisk institutt (TØI) har opphavsrett til hele rapporten og dens enkelte deler. Innholdet kan brukes som underlagsmateriale. Når rapporten siteres eller omtales, skal TØI oppgis som kilde med navn og rapportnummer. Rapporten kan ikke endres. Ved eventuell annen bruk må forhåndssamtykke fra TØI innhentes. For øvrig gjelder [åndsverklovens](#) bestemmelser.

ISSN 2535-5104 Elektronisk

ISBN 978-82-480-1912-1 Elektronisk

Oslo, januar 2022

Tittel: Organiseringen av luftfarten i en europeisk virkelighet

Forfatter: Inga Margrete Ydersbond
Dato: 01.2022
TØI-rapport: 1869/2022
Sider: 59
ISSN elektronisk: 2535-5104
ISBN elektronisk: 978-82-480-1912-1
Finansieringskilde: Landsorganisasjonen i Norge (LO)

Prosjekt: 5133 – Luftfart EØS
Prosjektleder: Inga Margrete Ydersbond
Kvalitetsansvarlig: Bjørne Grimsrud
Fagfelt: Samfunnsøkonomiske analyser
Emneord: Luftfart, EØS, liberalisering, lønns- og arbeidsforhold, konkurranse, reform

Sammendrag:

I denne rapporten analyserer vi hvordan norsk luftfart er organisert i dag og drøfter hvordan sektoren kan organiseres annerledes innenfor EØS-regelverket. Den finner at atypiske ansettelsesformer blant piloter og kabinansatte, som er blitt muliggjort etter innføringen av et felles luftfartsmarked innenfor EØS, virker å være et økende problem i Europa. Dette legger videre press på lønns- og arbeidsforhold i bransjen, og virker også å påvirke sikkerheten. Derfor trenger bransjen bedre reguleringer og bedre kontroll på nasjonalt, nordisk og EU-nivå. I rapporten foreslår vi en rekke tiltak. Disse inkluderer å: a) endre krav til offentlige anskaffelser, b) implementere referanseindeks eller allmenngjøring av tariffen, c) samarbeide med nordiske land om å forbedre arbeidsforholdene både i Norden og i Europa, d) stille sterkere krav i anbudene til FOT-rutene, e) styrke tilsynsmyndigheten og kunnskapen, f) forbedre det norske lovverket for de ansatte i luftfarten, og g) arbeide for ulike tiltak på EU-nivå.

Title: The organization of the Norwegian aviation sector in a European context

Author: Inga Margrete Ydersbond
Date: 01.2022
TØI Report: 1869/2022
Pages: 59
ISSN: 2535-5104
ISBN Electronic: 978-82-480-1912-1
Financed by: The Norwegian Labour Organisation (LO)

Project: 5133 – Aviation EEA
Project Manager: Inga Margrete Ydersbond
Quality Manager: Bjørne Grimsrud
Research Area: Economic models
Keyword(s): Aviation, EEA, liberalisation, labour and employment conditions, competition, reform

Summary:

This report analyses how Norwegian aviation today is organised and how the sector could be organised differently complying with the EEA law. Results: atypical employment among pilots and cabin crew, enabled by the introduction of a common EEA aviation market, seems to be an increasing problem in Europe. This puts pressure on the wage and employment conditions for the aviation industry, and may also influence the security. Thus, the industry needs better regulation and also better control at the national, Nordic and EU-level. The report suggests a number of actions. These include: a) changing demands in public procurements, b) implement an index for reference or joint tariffs, c) collaborate with the other Nordic countries in improving the working conditions in the Nordics and in Europe, d) launch stricter criteria to be eligible to procure PSO-routes, e) improve the surveillance authority and knowledge, f) improve Norwegian legislation for the employees in aviation, and g) various acts at the EU-level.

Language of report: Norwegian

Transportøkonomisk Institutt
Gaustadalléen 21, 0349 Oslo
Telefon 22 57 38 00 - www.toi.no

Institute of Transport Economics
Gaustadalléen 21, N-0349 Oslo, Norway
Telephone +47 22 57 38 00 - www.toi.no

Forord

Transportøkonomisk institutt har fått i oppdrag av Landsorganisasjonen i Norge (LO) å utrede ulike modeller for organisering av luftfarten for å se på: a) hvordan seriøsitet og produktivt arbeidsliv kan ivaretas i en europeisk reguleringsammenheng, b) sammenlikne systemet i Norge med systemet i andre aktuelle land, samt c) sammenlikne luftfarten med eventuelle case i andre sektorer, slik som i skipsfarten og i veitransporten.

- Takk til alle informantene som har stilt opp til samtaler og også kommentert rapporten, samt delt ulike kilder.
- Takk til Katrine Hellum-Lilleengen, Tor Olav Nævestad, Askill Harkjerr Halse og Trond Arild Ydersbond som har kommentert rapporten.
- Takk til oppdragsgiver LO ved Stein Reegård som har bidratt med innspill og ulike kilder, ikke minst til delkapittel 3.2 om arbeidsgiverorganisasjoner og arbeidstakerorganisasjoner

Rapporten er skrevet av seniorforsker Inga Margrete Ydersbond og har vært prosjektleder. Administrerende direktør Bjørne Grimsrud har kvalitetssikret arbeidet og Trude Kvalsvik har stått for layout og publisering av rapporten.

Oslo, januar 2022

Transportøkonomisk institutt

Bjørne Grimsrud
Administrerende direktør

Kjell Werner Jobansen
Avdelingsleder

Innhold

Sammendrag

Summary

1	Innledning	1
1.1	Bakgrunn.....	1
1.2	En næring i enorm vekst (foreløpig) inntil Covid-19 pandemien rammet globalt.	3
1.3	Negative sosiale effekter av liberaliseringen/ markedsåpningen.....	4
1.4	Covid-19 pandemien rammer næringen knallhardt.....	5
1.5	Behov for ny regulering innenfor EØS-regelverket.....	8
1.6	Ordforklaring	10
2	Metoder	12
3	Presentasjon av dagens status: organisering og regulering	14
3.1	Selskapsstrukturene og organisering.....	14
3.2	Arbeidsgiverorganisasjoner og arbeidstakerorganisasjoner.....	15
3.3	Stadig flere uten direkte ansettelse, selv om direkte ansettelse fortsatt er normen i Norge og i Europa.....	17
3.4	Færre ansatte fra Vest-Europa og flere fra Øst-Europa.....	24
3.5	Atypiske ansettelsesformer ser ut til å påvirke sikkerheten negativt.....	25
3.6	Fagforeningsmedlemskap.....	28
3.7	Utfordrende for de ansatte i atypiske stillinger å forfølge sine rettigheter.....	28
4	Lønns- og arbeidsvilkår for piloter og kabinansatte	30
4.1	Høytlønte piloter og lavtlønte kabinansatte	30
4.2	Krevende turnuser for de ansatte.....	32
4.3	Mye helseplager sammenliknet med andre yrkesgrupper	35
4.4	Ofte konfliktfylte partsforhold.....	36
4.5	Stillinger som kan gå utover familielivet	36
4.6	Atypiske ansettelsesformer gir dårligere arbeidsvilkår for foreldre.....	37
5	Presentasjon av Decree 2006 og annet fransk lovverk til inspirasjon	38
6	Vei- og sjøtransporten i Europa	39
7	Mulige reguleringer av selskapsstrukturene i luftfarten	40
7.1	Behov for ny regulering innenfor EØS-regelverket.....	40
7.2	Endre krav generelt til offentlige anskaffelser.....	41
7.3	Implementere enten referanseindeks eller allmenngjøring av tariffen i luftfarten, eventuelt få på plass en landsomfattende tariffavtale mellom hovedorganisasjonene for pilotene og de kabinansatte og NHO Luftfart.....	42
7.4	Samarbeide med nordiske land om å forbedre arbeidsforholdene både i Norden og i Europa	43
7.5	Stille sterkere krav i anbudene til FOT-rutene	44
7.6	Styrke tilsynsmyndigheten og kunnskapen	46
7.7	Forbedre det norske lovverket for ansatte i luftfarten.....	47

7.8 Ulike tiltak på EU-nivå.....	49
Referanser	50
Vedlegg 1: Liste over intervjuer	59

Sammendrag

Organiseringen av luftfarten i en europeisk virkelighet

TØI rapport 1869/2022
Forfatter: Inga Margrete Ydersbond
Oslo 2022 59 sider

I denne rapporten analyserer vi hvordan norsk luftfart er organisert i dag og drøfter hvordan sektoren kan organiseres annerledes innenfor EØS-regelverket. Den finner at atypiske ansettelsesformer blant piloter og kabinansatte, som er blitt muliggjort etter innføringen av et felles luftfartsmarked innenfor EØS, virker å være et økende problem i Europa. Dette legger videre press på lønns- og arbeidsforhold i bransjen, og virker også å påvirke sikkerheten. Derfor trenger bransjen bedre reguleringer og bedre kontroll på nasjonalt, nordisk og EU-nivå. I rapporten foreslår vi en rekke tiltak. Disse inkluderer å: a) endre krav til offentlige anskaffelser, b) implementere referanseindeks eller allmenngjøring av tariffen, c) samarbeide med andre nordiske land om å forbedre forholdene for de ansatte og bedriftene i luftfarten, d) stille sterkere krav i anbudene til FOT-rutene, e) styrke tilsynsmyndigheten og kunnskapen, f) forbedre det norske lovverket for de ansatte i luftfarten, og g) arbeide for ulike tiltak på EU-nivå.

Luftfarten i Europa er blitt liberalisert/åpnet for konkurranse som følge av implementeringen av EUs tre luftfartspakker i 1986, 1990 og 1992. EØS-området er et felles luftfartsområde der mye av reguleringen er harmonisert. Det skal være lik markedsadgang for ulike aktører basert i området uavhengig av landbakgrunn. Norge er gjennom EØS-avtalen tilknyttet dette luftfartsmarkedet. Siden liberaliseringen/markedsåpningen har det vært sterk vekst i luftfarten i Europa og også globalt. Flere ruter tilbys, mer gods fraktes og flere personer har inntil Covid-19 pandemien flydd enn noen gang tidligere. Det er mye større konkurranse mellom tilbyderne av ulike tjenester knyttet til luftfarten. Flybillettene er blitt billigere blant annet som følge av den økte konkurransen og at det er blitt etablert en rekke lavprisflyselskaper.

Vi ser imidlertid at denne konkurransen ikke bare er sunn. Organiseringen av virksomhetene og verdikjedene påvirker de berørte ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Etableringen av et felles luftfartsmarked mellom EØS-landene har åpnet for nye måter å organisere virksomhetene på. Den harde priskonkurransen i luftfarten bidrar til å sette de ansatte i europeisk luftfarts lønns- og arbeidsvilkår under press. Det ser nå ut til at det foregår et kappløp mot bunnen («race to the bottom») i Europa, der arbeidstakerne i luftfarten utsettes for stadig sterkere press på sine lønns- og arbeidsvilkår, seriøsiteten utfordres, selskaper splittes opp på nye måter, og arbeidstakerne er i gradvis mindre grad direkte ansatte i selskapene de arbeider for.

Dette gjelder også flyselskapene som regnes som norske og deres ansatte, blant annet fordi retten til å etablere ruter mellom land og innen land innenfor EØS-området kan gjøre at lavprisselskaper kan komme og ta markedsandeler. At de gjør det er en av hensiktene ved et felles marked. Det er imidlertid også flere tegn som tyder på at flyselskaper i EØS-området gjennom «regelverksshopping» på tvers av landegrensener legger press på andre selskaper for å gjøre det samme, slik at de ikke skal tape i konkurransen om kundene.

Derfor er det relevant å undersøke hvilke lønns- og arbeidsvilkår ansatte i norsk luftfart har i dag, og hva slags tiltak som kan iverksettes for å sikre at de har anstendige lønns- og arbeidsvilkår for å «tette hull» i lovgivningen i Norge, dersom det skulle vise seg at lønns- og arbeidsvilkår også her skulle være under et utilbørlig press. Denne rapporten undersøker følgende spørsmål:

- 1) Hvordan ble luftfarten i Norge per 2021 organisert?
- 2) Hvordan ser luftfarten i Norge ut med tanke på de ansattes lønns- og arbeidsvilkår?
- 3) Hva er ønskede og eventuelle uønskede resultater av dagens reguleringer av bedriftene i luftfarten for de ansatte og bedriftene i norsk luftfart? Hvilke eventuelle uønskede konsekvenser har ulike tolkninger av dagens regelverk?
- 4) Hvordan er luftfarten i andre land, for eksempel Frankrike organisert?
- 5) Hvordan er luftfarten organisert sammenliknet med vei- og sjøtransporten?
- 6) Hvilke muligheter har myndighetene for å redusere disse eventuelle uønskede konsekvensene innenfor rammen av EØS-avtalen?

Rapporten dokumenterer hvordan luftfarten i Norge organiseres og reguleres. Analysene er basert på både foreliggende forskning og utredninger og egne data samlet inn gjennom blant annet intervjuer. Yrkesgruppene som først og fremst blir studert er pilotene og de kabinansatte. Rapporten fokuserer på kommersiell passasjertransport med passasjerfly. Det er aktuelt å gjøre grundige analyser og nye studier av en rekke spørsmål som tas opp i denne rapporten.

De aller fleste arbeidstakerne i luftfarten, rundt 80 %, har direkte ansettelse både i Norge og i Europa. Imidlertid virker det å være en negativ trend i luftfarten der stadig flere er uten direkte ansettelse, spesielt ansatte fra Øst-Europa. Atypiske ansettelser påvirker sikkerheten i lufta negativt og setter sikkerhetskulturen i lufta under press. Samtidig gir det også de ansatte i luftfarten utfordrende vilkår juridisk. Videre bidrar atypiske ansettelser til å skape konkurranse mellom flyselskapene på ulike vilkår.

Dataene viser også at pilotene, selv om de har tapt i lønnsvekst i forhold til en gjennomsnittlig industriarbeider de siste to tiårene, fortsatt i gjennomsnitt har svært solid lønn og er en av de stillingskategoriene som tjener aller mest. De kabinansatte har derimot gått fra å være en forholdsvis godt lønnet yrkesgruppe til å bli lavt lønnet. At mange kabinansatte arbeider deltid gjør ikke situasjonen deres enklere. Både piloter og kabinansatte opplever krevende turnuser og virker å ha mye helseplager sammenliknet med andre yrkesgrupper. Stillingene i luften kan gå utover familielivet. Mange i lufta har i spørreundersøkelser svart at de har dårlig forhold til sin arbeidsgiver.

Til sist foreslår vi ulike reguleringer av selskapsstrukturene i luftfarten som kan bedre forholdene for dem som arbeider der, for bedriftene og skape en sunnere konkurranse:

1) Endre krav generelt til offentlige anskaffelser, blant annet ikke å tillate samarbeid mellom ulike selskaper om å vinne offentlige anbud. Videre er det aktuelt å innføre en Oslomodell/Norgesmodell for offentlige anbud.

2) Implementere enten referanseindeks eller allmenngjøring av tariffer i luftfarten, eventuelt få på plass en landsomfattende tariffavtale mellom hovedorganisasjonene for pilotene og de kabinansatte og NHO Luftfart.

3) Samarbeide med nordiske land om å forbedre arbeidsforholdene både i Norden og i Europa. Her er forslagene:

- a. Luftfartstilsynene benytter felles metoder for å avdekke og gjøre noe med usosiale forhold i luftfarten.
- b. At de nordiske landene deler data i større grad enn før.
- c. At de nordiske landene arbeider sammen for en felles lovforståelse og -anvendelse som beskytter den skandinaviske/nordiske modellen i arbeidslivet.
- d. At alle nordiske land implementerer Oslo/Norges-modellen for å sikre seriøsitet i arbeidslivet i offentlige anskaffelser.
- e. At flere land allmenngjør tariffen. Det er ikke allmenngjorte tariffen i luftfarten i Sverige og i Danmark i dag (Bergsli, 2015).
- f. At det blir kollektiv søksmålsrett i alle nordiske land slik at fagforeningene kan reise sak ved ulovlig innleie (Birkelund, 2021; Regjeringen, 2021).
- g. Svanemerking av flyselskaper basert på hvorvidt flyselskapene etterlever en rekke miljømessige og sosiale krav.

4) Stille sterkere krav i anbudene til FOT-rutene. Dette gjelder ikke bare miljø, men også:

- a. Lønns- og arbeidsvilkår i henhold til en allmenngjort tariffavtale eller en referanseindeks.
- b. Krav om at anbudsvinnere av FOT-ruter etablerer en lokal base.
- c. Krav om at minst én ansatt på hver flygning snakker norsk.
- d. Maksimal arbeidstid på 10 timer i døgnet.

5) Styrke tilsynsmyndigheten og kunnskapen til Luftfartstilsynet

Luftfartstilsynet kan trenge mer ressurser for å sikre oppfølgingen av lønns- og arbeidsvilkår i luftfarten og sikre at alle arbeidstakere på «norske» innenriksruter får arbeids- og HMS-tilsyn. Luftfartstilsynene i EØS-området kan samarbeide mer. Å etablere et norsk nasjonalt senter for luftfartsforskning for å bidra til å «tette kunnskapshullene» er en mulighet.

6) Forbedre det norske lovverket for de ansatte i luftfarten

Begrepene hjemmebase og operasjonell base bør defineres i norsk lovverk. Det norske lovverket bør sannsynligvis kreve at flyselskap som tilbyr transport stabilt/ regelmessig innad i Norge og mellom Norge og utlandet etablerer baser i Norge. De som arbeider stabilt i Norge for selskaper som er her over ett år bør ha tilgang til norske rettigheter, lønn og plikter, og være underlagt norsk lov. Staten bør forebygge atypiske ansettelsessituasjoner. En strategi er å etablere klare nasjonale regler for å forby uriktig/falsk bruk av selvstendig næringsdrivende og lage definisjon av selvstendig næringsdrivende i norsk lovverk. Fougner-utvalgets anbefalinger er relevante i denne sammenhengen. De anbefaler blant annet at ansattes rett på å få tilbake sine egne stillinger styrkes. Fougnerutvalget anbefaler blant annet at det innføres en regel der ansatte under nedbemanning vil få fortrinnsrett når det utlyses ledige stillinger i det samme konsernet.

7) Ulike tiltak på europeisk nivå

- a. Arbeide for en skjerping av arbeidstidsbegrensningene i EØS-regelverket, slik at maksimal tillat daglig arbeidstid reduseres fra 14 til for eksempel 10 timer, i likhet med i USA.
- b. Fortsette å arbeide mot sosial dumping i luftfarten.
- c. På EU-nivå er det også relevant å arbeide med å følge systematisk med på nye problemstillinger og utviklingstrekk i en bransje der selskapene stadig finner nye måter å organisere seg på.

Summary

The organization of the Norwegian aviation sector in a European context

*TOI Report 1869/2022
Author: Inga Margrete Ydersbond
Oslo 2022 59 pages Norwegian*

This report analyses how Norwegian aviation today is organised and how the sector could be organised differently complying with the EEA law. Results: atypical employment among pilots and cabin crew, enabled by the introduction of a common EEA aviation market, seems to be an increasing problem in Europe. This puts pressure on the wage and employment conditions for the aviation industry, and may also influence the security. Thus, the industry needs better regulation and also better control at the national, Nordic and EU-level. The report suggests a number of actions. These include: a) changing demands in public procurements, b) implement an index for reference or joint tariffs, c) collaborate with the other Nordic countries in improving the working conditions in the Nordics and in Europe, d) launch stricter criteria for being eligible for procuring PSO-routes, e) improve the surveillance authority and knowledge, f) improve Norwegian legislation for the employees in aviation, and g) various acts at the EU-level.

The aviation in Europe has as a result of the EUs three aviation market packages in 1986, 1990 and 1992 been liberalized. Within the European Economic Area (EEA), market regulation of aviation is harmonized, and it functions as one common aviation market. Through the EEA-agreement, Norway is part of this joint market. Since the liberalization three decades ago, there has been strong growth in aviation in Europe and also globally. More routes are offered, more cargo is transported and more persons have until the Covid-19 pandemic struck the world flown with an airplane than ever before. There is large competition between various service providers within aviation. The flight tickets have become significantly cheaper as a result of the increased competition and that a number of low cost carriers have been established.

However, the competition is not only positive. The organization of the businesses influences their employees' payment and labour conditions. The establishment of a common European aviation area with joint market regulation has opened for new ways of organizing the various businesses. The hard competition for low prices within European aviation has put pressure on the working conditions of its affected employees. It seems that there is something that resembles a "race to the bottom" within Europe today, where the working conditions of several employees are put under ever increasing pressure, their rights are challenged, airlines are reorganized and split in new ways, and the employees gradually are less directly employed in the businesses that they work for.

This is also the case for airlines that are regarded as Norwegian and their employees because they are subject to the same competition as other European airlines, as the right to establish routes between and within EEA countries and gain market shares make all vulnerable to competition from low cost carriers. The establishment of low cost carriers may be inevitable, but there are signs that airlines within the EEA area are conducting "regulatory shopping" across Europe to reduce their costs and thereby put pressure on others to do the same so that they will not lose in the competition for customers.

Therefore, it is relevant to investigate into the payment and working conditions for the employees in Norwegian aviation today, and what kind of measures may be implemented to ensure that they have decent payment – and working conditions also here, if they should

be subject to adverse pressure. Thus, this report delves into the following research questions:

- 1) How was aviation in Norway in 2021 organized?
- 2) What does the aviation in Norway entail as regards the employees' payment and working conditions?
- 3) What are the possible undesired/controversial consequences of various interpretations of today's regulations for the employees and the businesses?
- 4) How is aviation in other countries, for example France organized?
- 5) What does the aviation sector organized compared to the road and sea transport sectors?
- 6) What are the Norwegian authorities' opportunities to reduce these potential undesired consequences within the EEA-agreement?

The report documents how aviation in Norway is organised and regulated. The analyses are based on both existing research, data, and new data gathered through for example interviews. The studied occupations are first and foremost pilots and cabin crew, and the report describes commercial passenger transport with fixed wing aircraft. It is relevant to conduct encompassing analyses and make new studies of several topics that are discussed here.

The majority of the workforce, estimated to around 80 %, are directly employed by the airlines both in Norway and in Europe. However, there seems to be a negative trend where ever more persons are not directly employed, particularly regarding employees from Eastern Europe. The report demonstrates that atypical employment likely influences the security in aviation negatively and puts pressure on the just culture. At the same time, it also makes it hard for the employees to know their rights, which national law applies to them, and so on. Moreover, atypical employment contributes to creating an unlevel playing field between the European airlines.

The data shows that the pilots in Norway, although they have lost somewhat in wage increase compared to an industrial worker, still on average have very solid wages and is one of the employee categories that earn the most in Norway. In contradiction, the cabin crew have experienced developing from a relatively well paid group of employees to belonging to the lowly paid working groups in Norway. Many of them work part time and this contributes to a challenging situation for them. Both pilots and cabin crew experiences that their working schedules are challenging and seem to have many health issues on average compared to other working groups. The positions within aviation may be hard to combine with a well-balanced family life. In various Norwegian surveys, several employees within aviation have answered that they have a bad relationship with their employers.

Last, the report suggests various regulations of the businesses within aviation that may improve the working conditions of its employees and make competition more just.

- 1) **Change demands in the public procurements, for example not allow collaboration between various service providers to win public procurements. Moreover, it is relevant to implement an Oslo/Norway model for public procurements.**
- 2) **Implement either an index for reference or joint tariffs in aviation, or make joint national tariff agreements between the organizations representing the employers and the organizations representing the employees.**

- 3) **Collaborate with other Nordic countries in improving working conditions both in the Nordics and within Europe. Suggestions:**
 - a) The Nordic civil aviation authorities share data and use joint methods to reveal and deal with breaches of the labour marked codes in aviation.
 - b) The Nordic countries share data regarding aviation more than before.
 - c) The Nordic countries collaborate to create a joint law understanding and implementation that protects the Scandinavian/Nordic labour market model.
 - d) The Nordic countries implement the Oslo/Norway model to ensure decent working conditions in public procurements.
 - e) That more Nordic countries make national tariffs that encompasses the whole employment groups in each country within aviation (*allmenngjøring av tariffen*).
 - f) That the Nordics implement the right for joint suing in court for the labour organizations so that they can sue employers when there is illegal hiring of labour.
 - g) Eco-labelling with the Nordic Swan label of airlines based on their meeting of a number of environmental and social criteria.

- 4) **Implement stronger criteria in the offerings for the public service obligation routes, not only regarding environment, but also:**
 - a) Payment and working conditions in accordance with either an index for reference or joint tariffs for each employee group.
 - b) Demand that the winners of a PSO-obligation establish a local base.
 - c) Demand that at least one employee on each flight talks Norwegian.
 - d) Maximal number of working hours every day: 10 hours.

- 5) **Improve surveillance and the knowledge in the Civil Aviation Authority (CAA) in Norway.** CAA needs more resources to follow up payment - and working conditions and ensure that all workers on “Norwegian” inland routes are getting labour and safety inspections. The aviation authorities within EEA can collaborate more. To establish a Norwegian centre for aviation research to contribute to “cover the knowledge gaps” is an opportunity.

- 6) **Improve the Norwegian legislation for the employees in the aviation industry.** The terms home base and operational base should probably be defined in Norwegian law. The Norwegian law should probably demand that airlines that are regularly offering transport within Norway and to and from Norway establish bases in Norway. Where the employees are working regularly more than a year, they should have access to Norwegian rights, wage and demands, and be subject to Norwegian law. The Norwegian state should work to mitigate atypical employment. One strategy would be to establish clear national rules to prohibit bogus self-employment and also to create a definition of self-employed within Norwegian law. The recommendations from the Fougner expert working group is relevant in this regard. They recommend for example that the employees’ right to get back their previous positions are strengthened. The Fougner expert group also recommends that when labour are laid off, employees should get a privileged position when new jobs are announced within the same enterprise.

- 7) **Various actions at the European level**
 - a) Work to reduce the maximal number of working hours in the EEA regulations, i.e. the flight time limitations, so that they are reduced from 14 to 10 hours a day similar to in the United States.

- b) Continue to work against social dumping in aviation.
- c) Follow up new developments in aviation systematically, as the businesses frequently find new ways to organise themselves.

1 Innledning

Omorganiseringen av virksomhetene og verdikjedene påvirker de berørte ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Formålet med prosjektet *Organiseringen av luftfarten i en europeisk virkelighet* har vært å se på effekter av endringene i næringen og myndighetenes reguleringsmessige handlingsrom innenfor EØS avtalen for å kunne unngå eventuelle uønskede effekter. I oppdraget fra LO blir TØI bedt om å analysere hvordan næringen kan reguleres innenfor EØS-regelverket med sikte på å sikre at norske arbeidsrettsregler blir gjeldene for næringen i Norge. Rapporten beskriver først hvordan luftfarten i Norge per i dag er organisert, inkludert muligheter for omgåelse av eksisterende lovverk, og hva forskning, utredninger og andre data viser om vilkårene til de ansatte i norsk luftfart. Innenfor rammen av dette begrensede prosjektet gis så noen eksempler fra organiseringen av luftfart i Frankrike og fra andre transportnæringer. Avslutningsvis drøftes hvordan sektoren på ulike måter kan reguleres innenfor gjeldende EØS-regler for å sikre at norske arbeidsrettsregler fortsetter å være eller blir gjeldende for luftfarten i Norge.

Denne rapporten undersøker følgende spørsmål:

- 1) Hvordan ble luftfarten i Norge per 2021 organisert?
- 2) Hvordan ser luftfarten i Norge ut med tanke på de ansattes lønns- og
- 3) Hvilke eventuelle uønskede/kontroversielle konsekvenser har ulike tolkninger av dagens regelverk?
- 4) Hvordan er luftfarten i Frankrike organisert?
- 5) Hvordan er luftfarten organisert sammenliknet med vei- og sjøtransporten?
- 6) Hvilke muligheter har myndighetene for å redusere disse eventuelle uønskede konsekvensene innenfor rammen av EØS-avtalen?

1.1 Bakgrunn

De grunnleggende prinsippene i EØS-avtalen er et forbud mot diskriminering på grunnlag av nasjonalitet, de fire frihetene og konkurransereglene. Diskrimineringsforbudet gjelder både forskjellsbehandling av fysiske personer og juridiske personer. De fire frihetene innebærer at varer, personer, tjenester og kapital skal kunne bevege seg uhindret og tollfritt på tvers av landegrensene. Dette innebærer også etableringsfrihet for næringsdrivende. Selv om vare- og tjenestebytte mellom land skal fremme samme økonomiske rasjonalitet som varebytte innen ett og samme land, krever det spesielle, internasjonale institusjonelle løsninger.

Med denne bakgrunn har det særlig etter krigen vokst fram EU-institusjoner og ordninger som startet med varer og valuta, deretter mer åpne finansmarkeder for banker og kapital, deretter utvidelse i bredde (særlig EU), deretter indre markeder med friere flyt også av tjenester og arbeidskraft innen EØS-området. I luftfarten er det innenfor EØS-området fullharmonisering av regelverket når det gjelder markedsforhold, i motsetning til når det gjelder de fleste aspektene ved lønns- og arbeidsvilkår, som fortsatt er nasjonale anliggender.

De fire friheter er et hovedprinsipp i EU: fri flyt av varer, tjenester, personer og kapital. Implementeringen av EUs første, andre og tredje luftfartspakke i henholdsvis 1986, 1990 og 1992, har bidratt til full liberalisering/markedsåpning av luftfarten i EØS-området, inkludert i Norge. Innenfor EØS-området gjelder de ni friheter, som fra 1997 har gjort området til et felles luftfartsområde markedsmessig kalt Single European Aviation Market (SEAM).¹ Norge er fullt tilknyttet EUs luftfartspolitik gjennom EØS-avtalen. Det har også vært liberalisering/åpning av markedene i luftfarten i andre land/regioner i verden, slik som i USA, som gjorde dette mye tidligere enn i Europa, og det er blitt inngått svært mange bilaterale og multilaterale luftfartsavtaler, inkludert open skies agreements, de siste to tiårene (International Transport Forum, 2019, s. 11).

Liberaliseringen²/markedsåpningen i EØS-området, og også i resten av verden, innebærer blant annet mye større konkurranse mellom ulike tjenestetilbydere innenfor ulike deler av luftfarten i Norge, Europa og resten av verden. Konkurransen gjelder ikke bare flyselskapene, men også bakketjenester og andre tjenester som er tilknyttet luftfarten, samt at de ulike lufthavnene konkurrerer med hverandre om å være attraktive (Golden & Underthun, 2016; International Transport Forum, 2019; Samferdselsdepartementet, 2019).

Luftfarten i Europa bidrar og har bidratt til å binde Europa mye tettere sammen, og også binde Europa og resten av verden sammen, både økonomisk og kulturelt, og fungerer som en katalysator for utviklingen av andre næringer.³ EU anser luftfarten i Europa for å være en suksesshistorie (Europakommisjonen, 2019, s. 1; International Transport Forum, 2019, s. 17; Samferdselsdepartementet, 2019, s. 33).⁴ Videre er luftfarten en viktig bidragsyter til både EUs og Norges økonomi. I 2016 bidro den anslagsvis til €110 milliarder direkte og €300 milliarder indirekte til EUs bruttonasjonalprodukt (BNP),⁵ og ansatte rundt 1,9 millioner personer direkte og støttet opp om minst 9 millioner jobber totalt i EØS-området (Europaparlamentet, 2016). Ifølge NHO Luftfart gir én ansatt i luftfarten 4,5 arbeidsplasser totalt, og én krone skapt av luftfarten bidrar til hele 5,6 kroner i økt (BNP) (NHO Luftfart, 2015). I Norge var det anslagsvis rundt 28 000 personer ansatt i luftfartsnæringen direkte, og samlet sysselsetting knyttet til næringen omfattet rundt 60 000 personer, eller ca. 2,3 % av alle sysselsatte i Norge (Avinor, 2014/2015, s. 5).

¹ Disse inkluderer: 1) Å fly over et fremmed land uten å lande, 2) Å tanke opp eller få utført vedlikehold i et fremmed land uten å måtte ha med passasjerer eller gods, 3) Å fly fra hjemlandet og lande i et fremmed land, 4) Å fly fra et fremmed land og lande i hjemlandet, 5) Å fly fra hjemlandet til et fremmed land, og stoppe i et annet fremmed land på veien, 6) Å fly fra et fremmed land til et annet fremmed land, og stoppe i hjemlandet på veien, 7) Å fly fra et fremmed land til et annet fremmed land uten å stoppe i hjemlandet, 8) Å fly fram hjemlandet til et fremmed land, så til en annen destinasjon innen det samme fremmede landet, og 9) Å fly innen et fremmed land.

² Liberalisering brukes her som et økonomisk begrep om at sektoren har gått fra å være svært sterkt nasjonalt regulert til å bli åpnet for internasjonal konkurranse. Begrepet betyr for landene innenfor EØS-området ikke fravær av regulering, men heller at svært mye innenfor luftfarten heller er regulert og fullharmonisert på EØS-nivå. For definisjon se: [liberalization | political science | Britannica](#).

³ For eksempel i turismenæringen og i andre deler av næringslivet.

⁴ I tillegg til å liberalisere lovverket har også EU bidratt til massiv satsning på luftfarten gjennom forskningsprogrammet CESAR og gjennom å støtte opp om navigasjonstjenester i EUROCONTROL.

⁵ NOU 2019: 22 påpeker imidlertid at slik tall må tolkes forsiktig, da nettoeffekten avhenger av ressursenes produktivitet sammenliknet med om de hadde vært benyttet i andre sektorer (Samferdselsdepartementet, (2019). *Fra statusymbol til allemannseie - norsk luftfart i forandring*. Samferdselsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-22/id2680751/>)

1.2 En næring i enorm vekst (foreløpig) inntil Covid-19 pandemien rammet globalt

Store deler av befolkningen i Norge, Europa og resten av verden har hatt generell inntektsvekst siden 1992, som gir den økt kjøpekraft. Antallet flyruter i Norge, Europa og resten av verden har økt mye. For eksempel har antall flyruter i Europa økt fra rundt 2700 i 1992 til rundt 8400 i 2017 (Europakommisjonen, 2019, s. 1; Thune-Larsen, 2019). Lavprisselskaper i Norge og Europa er blitt opprettet i kjølvannet av liberaliseringen og har bidratt til at prisene på flybilletter har sunket mye, blant annet fordi de eksisterende flyselskapene har måttet redusere sine kostnader og sine billettpriser for å møte konkurransen fra lavprisselskapene. Det samme gjelder i Norge, der lavprisselskaper har bidratt til at flybilletter er mye billigere i dag enn for eksempel på 1980-tallet (Samferdselsdepartementet, 2019; Thune-Larsen, 2019). Dette kommer selvfølgelig forbrukerne til gode, samtidig som det også har bidratt til at klimagassutslippene fra luftfarten stadig har økt trass i at nye passasjerfly stadig er mer energieffektive enn tidligere flymodeller.

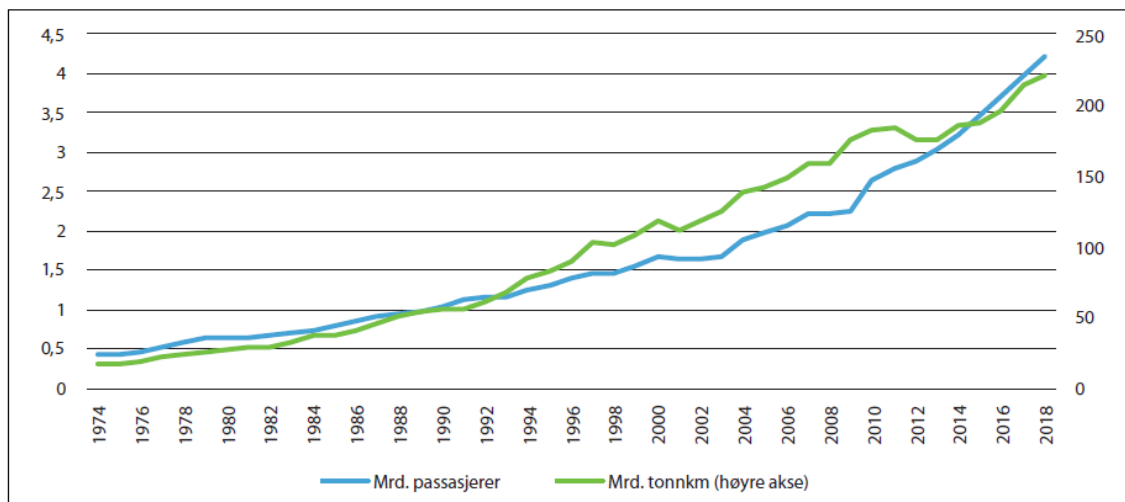
Flere europeiske lavprisselskaper er blitt store, og siden 2019 har det største flyselskapet i Europa målt i antall passasjerer vært lavprisselskapet Ryanair (Wikipedia, 2021b). Ryanair var også verdens 4. største flyselskap i 2018, og også det flyselskapet som hadde størst vekst i prosent av de 20 største flyselskapene i Europa fra 2004 til 2018 (Samferdselsdepartementet, 2019, s. 26, 27). Før Covid-19 pandemien rammet verden i slutten av 2019/starten av 2020 kunne også det norske lavprissflyselskapet Norwegian vise til enorm vekst. Samtidig konkurrerer europeiske flyselskaper også med selskaper med hovedsete utenfor EØS-området, som i Gulfstatene og i Tyrkia (Europaparlamentet, 2016). Disse opererer med andre lønns- og arbeidsvilkår enn de norske og europeiske (Hagesæther, 2014; Intervjuer, 2021).⁶

En konsekvens av liberaliseringen, det økte tilbudet, bedre økonomi, teknologisk utvikling og lavere priser på flybilletter er sterk økning i antall flyreiser innenfor, til og fra EU.⁷ I 2017 var det anslagsvis over 1 milliard slike reiser. Prognoser viser at lufttransporten i verden, Europa og Norge forventes å fortsette å øke i tiårene som kommer, selv om Covid-19 pandemien har gitt den en kraftig midlertidig knekk (Europakommisjonen, 2019, s. 1; ICAO, 2020; Samferdselsdepartementet, 2019; SSB, 2021a).

Summa summarum: Økt tilbud, lavere billettpriser og høyere inntekt i befolkningen har bidratt til at luftfarten i Norge, i Europa, og i resten av verden, har hatt en enorm vekst de siste tiårene (Boeing, 2019; Brannigan et al., 2018; Samferdselsdepartementet, 2019, s. 7) som vist i figur 1.1 under:

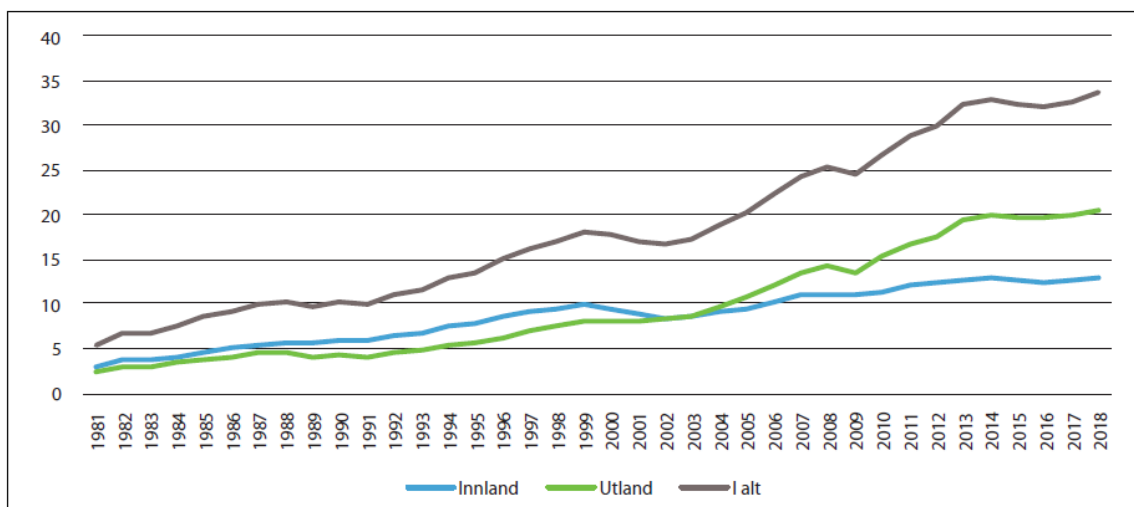
⁶ Der det er det helt andre lønns- og arbeidsvilkår enn i Norge. Det er for eksempel dokumentert omfattende brudd på menneskerettighetene hos enkelte flyselskaper med base i Midtøsten, slik som Qatar Airways (Hagesæther, P. V. R. (2014). *Fritt fall: på jobb i lufta til lavpris*. Pax., ITF. (2021b, 14. oktober). Qatar Airways - the voice. I(s. <https://www.itfglobal.org/en/videos/qatar-airways-voice>). International Transport Workers' Federation.

⁷ Mange av endringene som skjer blir kalt «globalisering av luftfarten» (Samferdselsdepartementet. (2019). *Fra statussymbol til allemannseie - norsk luftfart i forandring*. Samferdselsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-22/id2680751/>).



Figur 1.1: Vekst i antall milliarder passasjerer (blå linje) og milliarder tonn (grønn linje), fra 1974 til 2018. Kilde: Samferdselsdepartementet (2019), som har brukt data fra Verdensbanken.

I Norge har luftfarten steget fra å ha i overkant av 5 millioner passasjerer i 1981 til totalt nærmere 35 millioner passasjerer i 2018 (Samferdselsdepartementet, 2019). Å fly er med andre ord gått fra å være et statussymbol til å bli noe «alle» nordmenn og andre i de økonomisk utviklede landene gjør (Samferdselsdepartementet, 2019; Thune-Larsen, 2019).



Figur 1.2: Antall millioner passasjerer som reiser innenlands, utenlands, og til sammen (Samferdselsdepartementet, 2019, s. 39, basert på tall fra Avinor).

1.3 Negative sosiale effekter av liberaliseringen/ markedsåpningen

Liberaliseringen/markedsåpningen av luftfarten i Europa har imidlertid ikke bare bidratt til effektivisering, økt flyreiseing, lavere billettpriser og større tilbud, men også hatt negative sosiale effekter: Ifølge Europaparlamentet og International Transport Forum (ITF) (Europaparlamentet, 2016; International Transport Forum, 2019, s. 18, 19) har den bidratt til at lønningene for ansatte i ulike flyselskaper har hatt dårligere lønnsvekst enn andre yrkesgrupper, og at mange ansatte i luftfarten har fått dårligere arbeidsvilkår. Dette

presset på lønns- og arbeidsvilkår har bidratt til at det har det vært mange streiker i den europeiske luftfarten (Europaparlamentet, 2016; Hagesæther, 2014; Intervjuer, 2021; Nilsen, 2019; Strangler, 2018). International Transport Forum har i en rapport fra 2019 påpekt at liberaliseringen av luftfarten i Europa har medført en ny og atypisk måte å organisere arbeidskraft på, som gir grobunn for betydelig bekymring for hvor lovlig, ønskelig og sosialt bærekraftig denne utviklingen er, og ikke minst hva som utgjør konkurranse på like vilkår. Ulikheter i sosial- og arbeidslovgivning, samt ulike lønnsstandarder i EØS-området har gjort at det mulig for flyselskapene, særlig lavprisselskapene, å utnytte seg av disse for å vinne økonomisk overfor konkurrentene (International Transport Forum, 2019, s. 11-12, 16-17, 30; Yorens et al., 2015).

I Norge har det også vært flere streiker i luftfarten de siste to tiårene, blant annet på grunn av at det har vært et stadig sterkere press på mannskapenes arbeids- og lønnsvilkår. Kabinansatte og piloter har for eksempel måttet arbeide flere timer i året, til mer krevende turnuser, og hatt lavere lønnsvekst sammenliknet med en industriarbeider siden 2007 (Hagesæther, 2014; Underthun & Ingelsrud, 2019). De samme tendensene virker å gjelde i Sverige (Melin et al., 2018). Mens pilotene i Norge fortsatt hører til de høytlønte yrkesgruppene (men med stor spredning i lønnsvilkår), er de kabinansatte gått fra å være en relativt solid lønnet til å bli en yrkesgruppe som i de siste to lønnsoppgjørene har fått lavtlønns-tillegg (Intervjuer, 2021; Underthun & Ingelsrud, 2019). I tillegg arbeider rundt fire av ti kabinansatte deltid (Underthun & Ingelsrud, 2019, s. 31).

Flyselskapene har mange kostnader, slik som å eie og leie fly, drivstoff og forsikring. En kostnad flyselskapene ofte prøver å påvirke, spesielt i dårlige tider, er prisen for personalets arbeidskraft, som gjennomsnittlig utgjør en vesentlig prosent av prisen i en flybillett (f.eks. Hayward, 2020; Traut, 2019). Ifølge en analyse fra 2013 kostet arbeidskraften i et veid gjennomsnitt 21.8 % av inntektene for 19 av flyselskapene i Europa, men spredningen var stor mellom selskapene med lavest og høyest personalkostnader (CAPA, 2013).

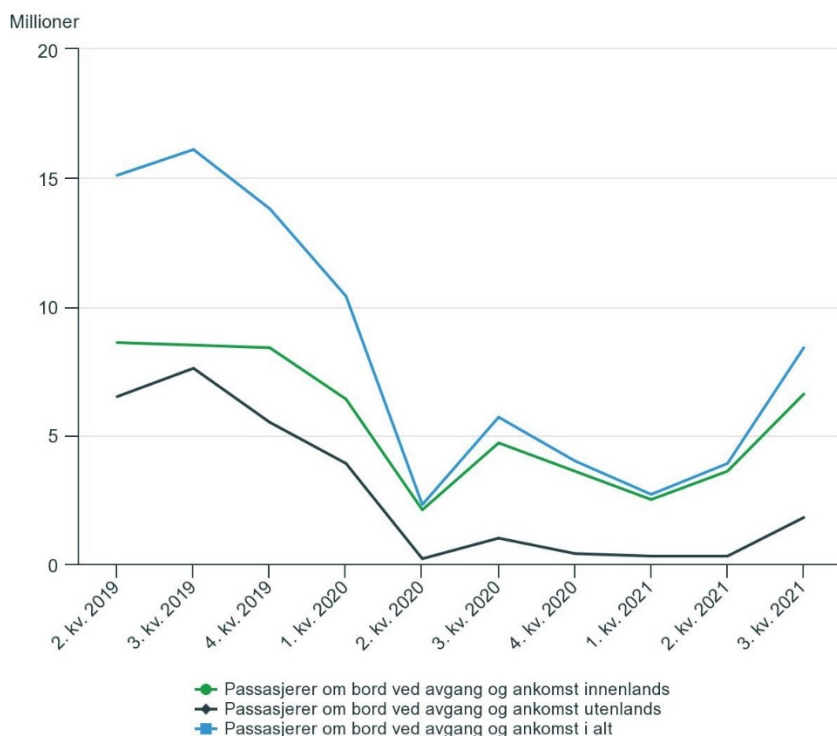
Den europeiske luftfarten er ofte en lavmarginsbransje for nettverksselskapene, mens lavprisselskapene til dels gått har med store overskudd (CAPA, 2013; Europaparlamentet, 2016, s. 3; Samferdselsdepartementet, 2019, s. 31).⁸ Lavprisselskapene har vært kjennetegnet med blant annet bruk av mange baser, bruk av regionale flyplasser, å ha en enkelt flytype, stor setetetthet, fly med kort snutid, internettbasert booking, at kunden betaler for hvert enkelt av tjenestene og at flyene er fulle. Nettverksselskaper bruker derimot hovedflyplassene, har ett hjemland, har lavere belegg, satser i større grad mot forretningsreisende, og i større grad er ulike typer service inkludert i flybilletten. Skillet mellom disse typene selskap har imidlertid blitt uskarpt, og flere flyselskaper har utviklet seg til å bli hybrider (Brannigan et al., 2018, s. 1; Europaparlamentet, 2016, s. 2; Samferdselsdepartementet, 2019).

1.4 Covid-19 pandemien rammer næringen knallhardt

Tidligere kriser har påvirket luftfarten sterkt: for eksempel gjorde terrorangrepet 11. september 2001 og den økonomiske krisen i 2008/2009 at mange færre valgte midlertidig å fly (Boeing, 2019, s. 4). Lavprisselskapene ser ut til å ha taklet disse krisene økonomisk bedre enn nettverksselskapene (Underthun & Ingelsrud, 2019, s. 3). Dette virker å ha lagt

⁸ Nettverksselskapene kalles også fullserviceselskapene. Flaggbærerene er selskapene som var nasjonale stats-eide selskap og som ofte hadde statlige privilegier. *Legacy carrier* var selskapene som opererte før liberaliseringen/markedsåpningen av luftfartsmarkedet. Selskaper kan være både legacy carrier, flaggselskap og nettverksselskap, slik som KLM og British Airways (ibid.).

sterkt press på nettverksselskapene for å omstrukturere for å beholde sine markedsandeler. Luftfarten nasjonalt, i Europa og globalt er sannsynligvis den næringen, eller blant de næringene, som ble aller hardest rammet av Covid-19 pandemien (ICAO, 2020), og ser per januar 2022 til fortsatt å være hardt rammet fremover ettersom Sars-Cov-2 viruset har mutert til en ny og svært smittsom versjon (Omikronvarianten) som sprer seg meget raskt globalt, inkludert i Europa og i Norge (f.eks. Ekeseth, 2021b). Den internasjonale luftfarten tapte anslagsvis hele 371 milliarder dollar i 2020 og kommer til å tape rundt 329 milliarder dollar i 2021 (ICAO, 2021). Sommeren 2020 var for eksempel plutselig det største flyselskapet i Europa i antall flygninger Widerøe(!) Figur 1.3 under viser hvordan passasjertallene sank som en sten til svært lave tall fra 3. kvartal 2019 til 2. kvartal 2020, etter at Norge ble stengt ned 13. mars 2020.



Figur 1.3: viser hvordan antall passasjerer i Norge sank som en sten frem til 2. kvartal 2020, steg med lettelsene i restriksjoner sommeren 2020, sank med innskjerpingen av restriksjoner senhøsten 2020, og stiger bratt i 2021 etter hvert som samfunnet er blitt gjenåpnet igjen høsten 2021 (SSB, 2021a).

Denne enorme nedgangen i luftfarten har bidratt til at mange flyselskaper i Europa, inkludert for eksempel SAS og Norwegian, har måttet bli reddet av sine respektive lands myndigheter fra konkurs gjennom ulike tiltak slik som lånegarantier og avgiftskutt. Staten har også støttet driften av Avinor og gitt dem kriselån. Tiltakene i ulike land har utgjort mange milliarder kroner totalt. Flere flyselskaper i Europa har gått konkurs (Mikalsen, 2020; Rasmussen, 2020; Trumpy, 2020b; Wikipedia, 2021a). Tusenvis av ansatte i europeisk luftfart forøvrig er blitt oppsagte og permitterte, slik som ansatte i flyselskaper og ved flyplasser. Også de største flyselskapene i Norge, SAS og Norwegian, har måttet permittere og si opp mange av sine ansatte både i Norge og i andre land (f.eks. Brunborg & Wasberk, 2020; Trumpy, 2020a), i motsetning til Widerøe som kun har permittert ansatte i flyselskapet.

Videre har krisen bidratt til at flyselskapene, for eksempel SAS, arbeider ekstra hardt med å redusere sine kostnader for å oppnå solide og fremtidsrettede forretningsmodeller (f.eks.

Graff, 2021). Covid-19 pandemien ser ut til å ha bidratt til en ny runde med omstrukturering der flere av flyselskapene i Europa vil kutte kostnader eller har kuttet kostnader gjennom blant annet å legge ytterligere press på de ansattes lønns- og arbeidsvilkår, økt benyttelse av datterselskaper i andre land og så videre. Dette gjelder for eksempel SAS og Norwegian, og også ulike flyselskaper i resten Europa (f. eks. ETF, 2021c; ETF, 2021d). SAS har for eksempel gitt uttrykk for at all vekst i årene som kommer skal være i SAS Connect (tidligere SAIL, SAS Airline Ireland Limited), som er dens irske gren.

Covid-19 pandemien har også lagt negativt press på de ansatte i luftfarten gjennom at mange har vært bekymret for smitte, og også å miste jobben på grunn av omorganiseringer, permitteringer og så videre. Ulike flyselskaper har redusert sitt antall ansatte betraktelig, som ifølge Norsk Flygerforbund og Kabinansattes Forbund har lagt ytterligere press på dem som er igjen i arbeid. De sier at de har fått økt arbeidstid og redusert hviletid og samtidig for eksempel å hatt ansvar for barn som er hjemme mens samfunnet har vært nedstengt (IFALPA, 2020; Norsk Flygerforbund & Kabinansattes Forbund, 2021, s. 8). Videre har mange ansatte i luftfarten globalt blitt syke eller vært i karantene, noe som gjorde at flere tusen flyavganger globalt måtte kanselleres jula 2021 (Bjergaard, 2021).

Lang arbeidstid og redusert hviletid kan bidra til redusert kognitiv kapasitet, fatigue, utbrenthet, angst og depresjon som i neste rekke i verste fall også gå utover alles sikkerhet, i en bransje som er kjent for å ha svært høy sikkerhet, svært få ulykker generelt og dødsulykker spesielt (f.eks. Jones et al., 2005; Melin et al., 2018; Nogues et al., 2021)⁹. I Colgan Air ulykken var utmattelse grunnet for lite og for dårlig nattesøvn blant pilotene sannsynligvis en medvirkende årsak til ulykken (Hagesæther, 2014). Sammenhengen mellom søvn, hviletid og sannsynlighet for å gjøre feil hos piloter og kabinansatte, samt hvordan hvile og nattesøvn kan beskyttes best mulig, er sannsynligvis forhold som bør undersøkes nærmere i forskningen, også uavhengig av Covid-19s påvirkning på forholdene.

Analysene av hva som vil skje med luftfarten fremover varierer. Noen analyser mener at Covid-19 pandemien vil påvirke etterspørselen etter reiser negativt varig, blant annet fordi ulike aktører er blitt vant til å ha digitale møter i stedet for å møtes fysisk¹⁰ Andre påpeker at fysiske møter i mange sammenhenger fortsatt klart vil foretrekkes.¹¹ Det virker sannsynlig at luftfarten før eller senere vil nå nye toppnivåer slik som det frem til nå har vært tilfelle etter alle tidligere kriser (Boeing, 2019, s. 7). International Air Transport Associations (IATAs) prognoser er for eksempel at 2019-nivåene i verden generelt vil nås i 2024 (IATA, 2021). Enkelte av flyselskapene, slik som SAS, virker å mene at det vil være en markant og vedvarende nedgang i antall forretningsreiser i de neste årene. Derfor kan de ikke lenger basere seg på å selge mange billetter til personer i forretningsmarkedet og må legge om sine driftsmodeller for å konkurrere om lavpris- og feriekundene (Graff, 2021). Andre flyselskap, slik som Lufthansa og Emirates, virker derimot å vurdere situasjonen annerledes, og mener at forretningsmarkedet er på vei tilbake (Nyborg, 2021a, 2021b).

⁹ Jones (2005, 225) skriver blant annet: «Fatigue is recognised as one of the most important safety issues in transportation» Jones, C. B., Dorrian, J., Rajaratnam, S. M. W. & Dawson, D. (2005). Working hours regulations and fatigue in transportation: A comparative analysis. *Safety Science*, 43(4), 225-252. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2005.06.001> .

¹⁰ Ifølge intervjuer utført i forbindelse med prosjektet Nordic Sustainable Aviation Ydersbond, I. M., Kristensen, N. B. & Thune-Larsen, H. (2020). *Nordic Sustainable Aviation*. Nordic Energy Research. <https://www.nordicenergy.org/article/common-initiatives-can-make-nordic-aviation-significantly-more-sustainable/>.

¹¹ Seminar i regi av Transport & Environment 2021.

1.5 Behov for ny regulering innenfor EØS-regelverket

Bedriftenes og næringens organisering påvirker (selvsagt) de berørte ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Det virker i Europa per i dag å være en generelt nedadgående spiral i arbeidslivsstandarden i luftfarten. Den startet på 1990-tallet med liberaliseringen/ markedsåpningen av luftfarten og akselererte på 2000-tallet der blant annet sterk priskonkurransen bidrar til å presse standardene for de ansattes lønns- og arbeidsforhold nedover (f. eks. Hagesæther, 2014). Altså ser det nå ut til at det foregår et kappløp mot bunnen («race to the bottom») i Europa, der arbeidstakerne i luftfarten utsettes for stadig sterkere press på sine lønns- og arbeidsvilkår, seriositeten utfordres, selskaper splittes opp på nye måter, og arbeidstakerne i stadig mindre grad er direkte ansatte i selskapene de arbeider for (ETF, 2021a, 2021c; Intervjuer, 2021). Denne konkurransen påvirker også de norske og nordiske flyselskapene. Dette er temaer som det med fordel kan forskes mer på.

De norske flyselskapene konkurrerer med flyselskaper som har hovedsete i andre land innenfor EØS-området, og innenfor et fullstendig liberalisert luftfartsmarked betyr det at når flyselskaper med hovedsete i ett land for eksempel gir ansatte dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn i et konkurrerende flyselskap med hovedsete i et annet land, og disse selskapene konkurrerer på en eller flere distanser, legger det press på lønns- og arbeidsvilkårene med hovedsetet i det andre landet. Dette i seg selv er ikke til å unngå innenfor EØS-området gitt at det er svært ulike kostnads- og lønnsnivåer i de ulike landene. Men, i den grad at flyselskaper presser ned sine lønnskostnader gjennom å tilby de ansatte ulike typer dårlige vilkår, slik som at de ikke får foreldrepermisjon, er dette ikke lenger sosialt og samfunnsøkonomisk sett sunn konkurranse mellom flyselskapene. Ifølge våre informanter er det også press på lønns- og arbeidsvilkår hos de norske flyselskapene blant annet grunnet den harde konkurransen mellom flyselskapene om lavpriskundene (Intervjuer, 2021). For å motvirke disse tendensene kan Norge blant annet vedta politikk som vil sikre generelt akseptable lønns- og arbeidsvilkår for alle som kan regnes for å være en del av norsk luftfart. Aller mest effektivt er det nok om de nordiske landene jobber sammen om å utvikle en politikk som verner om nasjonale lønns- og arbeidsvilkår. Å sikre vilkårene for ansatte på egen jord er i tråd med EU-forordning 1008/2008,¹² punkt ni, som sier at myndighetene i landene der et flyselskap har en operasjonell base, men ikke sin hovedbase, skal påse at landets nasjonale sosiale lovgivning og EUs sosiale lovgivning implementeres korrekt.¹³

With respect to employees of a Community air carrier operating air services from an operational base outside the territory of the Member State where that Community air carrier has its principal place of business, Member States should ensure the proper application of Community and national social legislation.

Derfor er det relevant å undersøke hvilke lønns- og arbeidsvilkår ansatte i norsk luftfart har i dag, og hva slags tiltak som eventuelt kan iverksettes for å sikre at alle har anstendige lønns- og arbeidsvilkår for å «tette hull» i lovgivningen i Norge, dersom det skulle vise seg at lønns- og arbeidsvilkår også her er under et utilbørlig press. Denne rapporten undersøker følgende spørsmål:

¹² EU forordning 1008/2008, artikkel 9 EU. (2008). *REGULATION (EC) No 1008/2008 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 24 September 2008 on common rules for the operation of air services in the Community (Recast)*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008R1008&from=EN>.

¹³ Sosial- og trygderettslige regler reguleres blant annet i Utsendingsdirektivet og i Trygdeforordningen i EU-lovverket.

- 1) Hvordan er luftfarten i Norge per 2021 organisert?
- 2) Hvordan ser luftfarten i Norge ut med tanke på de ansattes lønns- og arbeidsvilkår?
- 3) Hva er ønskede og eventuelle uønskede resultater av dagens reguleringer av bedriftene i luftfarten for de ansatte og bedriftene i norsk luftfart? Hvilke eventuelle uønskede konsekvenser har ulike tolkninger av dagens regelverk?
- 4) Hvordan er luftfarten i andre land, for eksempel Frankrike organisert?
- 5) Hvordan er luftfarten sammenliknet med vei- og sjøtransporten?
- 6) Hvilke muligheter har myndighetene for å redusere disse eventuelle uønskede konsekvensene innenfor rammen av EØS-avtalen?

Disse spørsmålene er viktige for samfunnet av flere grunner. For det første: det kan være viktig å opprettholde ulike luftfartsbedrifter i Norge, som har norsk opphav, for å opprettholde nasjonal transportinfrastruktur og dermed også bidra til nasjonal sikkerhet. Alternativt kan Norge bli avhengig av utenlandske operatører og personell. I Norge er lufttransport å regne for å være kollektivtransport, spesielt i Nord-Norge og på Vestlandet, der det offentlige betaler for at ellers ulønnsomme flyruter skal flys for å sikre befolkningen et tilstrekkelig transporttilbud. Lufttransporten er også essensiell for å sikre befolkningen tilgang til for eksempel helsetjenester (Samferdselsdepartementet, 2019).

For det andre: Å beholde norsk luftfart gir også positive økonomiske virkninger: Hvis norske myndigheter ikke greier å sikre at de ansatte i norsk luftfart skatter til Norge og utfører sitt arbeid her, bortfaller: arbeidsplasser, inntekter fra skatter og avgifter, økonomisk aktivitet som følge av merverdien luftfarten genererer og så videre. Flere analyser utført for ulike interessegrupper og andre med partsinteresser viser at én arbeidsplass i luftfarten genererer flere arbeidsplasser på land, blant annet innenfor turistnæringen og blant bedriftene som leverer varer og tjenester på flyplassene (ATAG, 2020; NHO Luftfart, 2015; SAMAK, 2017, s. 12-13).

For det tredje: Lønns- og arbeidsvilkår, slik som arbeids- og hviletider og form for ansettelse, kan påvirke sikkerheten i luftfarten (Melin et al., 2018; Moebus, 2008; Yorens et al., 2015)¹⁴. Dersom de ansatte i lufta og bakkepersonellet skulle ha dårlige eller suboptimale lønns- og arbeidsforhold kan dette i verste fall redusere sikkerheten fordi, for eksempel: a) besetningen i større grad kan være motivert til å arbeide på dager de ikke er i form, b) besetningen kan få lavere motivasjon til å si ifra om feil og mangler som påvirker sikkerheten i luften, c) at besetningen kan bli utmattet på jobb og i mindre grad evner å yte sitt beste, og potensielt også: d) at næringen potensielt kan streve med å få tak i den mest kompetente arbeidskraften i Norge i fremtiden fordi aktuelle personer heller vil arbeide i andre bransjer med bedre lønns- og arbeidsvilkår.¹⁵¹⁶

For det fjerde: De neste årene er det fra ulike hold spådd at det vil oppstå en stor mangel på piloter i luftfarten globalt. En prognose er at det vil være behov for ytterligere 538 000 piloter globalt i perioden 2017-2037 (Europakommisjonen, 2019, s. 5; Kotogy & Yap, 2021; WSDOT, 2019). Dette kan skje dersom ulike projeksjoner om videre vekst i luftfarten de neste tiårene viser seg å stemme. En stor del av veksten i lufttransporten er spådd

¹⁴ Yorens (2015, s. 40) skriver [...] such atypical relations [bogus self-employment, zero hour contracts and pay-to-fly employment schemes] furthermore endanger not only the health and safety of those employed, but equally to the safety of air operations.

¹⁵ Rapporten vil vise ulike eksempler på dette senere.

¹⁶ Imidlertid virker rekrutteringen både til pilotyrket og til kabinpersonalet frem til nå å ha vært meget god, så dette er en situasjon som kan oppstå på sikt, for eksempel dersom ulike personer velger bort å være i luften fordi de for eksempel ønsker yrker som er enklere å kombinere med å ha familie, har mer bekvemme arbeidstider, og så videre.

å komme i Sørøst-Asia, men luftfarten i Europa og i Norge er også spådd å øke (f.eks. Boeing, 2019; EEA et al., 2019; Europakommisjonen, 2015). Antakelig er det fordelaktig av ulike grunner om mange av pilotene som flyr på ruter innad og til og fra Norge også er norske, eller i det minste har solid erfaring med å fly under krevende, norske forhold.¹⁷ Personer med erfaring med flygning under norske forhold bidrar til både sikkerhet i luftfarten og at det norske samfunnets behov for lufttransport dekkes. Derfor er det også viktig at ta vare på de de norske pilotene som allerede er sertifiserte, samt å bidra til at nye egnede personer søker seg til bransjen.

1.6 Ordforklaring

A1 sertifikat: Den offisielle EU-dokumentasjonen på rett til ulike typer sosiale ytelser i landet der et mannskap befinner seg, at en person er dekket av sin egen trygdeordning/nasjonale forsikringsordning.

ACMI: Aircraft, Crew, Maintenance and Insurance. Brukes som begrep for ulike typer wet lease.

A4E: gruppe bestående av flyselskapene Air France KLM, EasyJet, International Airlines Group, Lufthansa Group, Ryanair.

AOC: Air Operator Certificate.

ATRP: Air Transport Regulation Panel, et ekspertpanel i ICAO, International Civil Aviation Organization

Bekvemmelighetsflagg («flag of convenience» på engelsk): at et selskap etablerer baser der de økonomiske og sosiale vilkårene er mest gunstige for å få lavere skatt, osv.

Blokktimer: en tidsperiode målt i minutter fra når et fly først beveger seg fra oppstillingsplassen (rampen) i forbindelse med en ruteflygning, en ikke-ruteflygning eller en charterflygning og ender når flyet kommer til oppstillingsplassen (rampen) eller et annet sluttsted som er i overenskomst med bransjens avtaler, delt på seksti (Law Insider, 2021).

Bonding agreement: avtale om at en ansatt pilot skal være ansatt en viss periode, for eksempel i tre år etter at vedkommende har gjennomført typerettighetskurs for ulike flytyper.

Bogus self-employment: «falsk selvstendig næringsdrivende», altså personer som har kontrakt som om de er selvstendig næringsdrivende, men ikke er det i praksis (de facto) fordi de ikke kan styre når de flyr sine flytimer, kun arbeider for et flyselskap, og så videre. Slike ansettelsesformer kan brukes for å omgå skatteregler eller krav til sosiale ytelser som følger når en person er ansatt i selskapet (Turnbull, 2020).

EASA: European Union Aviation Safety Agency, det europeiske luftfartstilsynet.

ECA: European Cockpit Association.

ESA: EFTA Surveillance Authority.

EØS: Det europeiske økonomiske samfunnet.

Fixed wing: fly med vinge som er fastmontert, altså ikke helikopter, drone eller liknende.

¹⁷ En av informantene kommenterer: «Lønnsnivået for slike høykvalifiserte er høyere i andre land. Allikevel vil norske piloter helst bo og arbeide i Norge» Intervju 4 Norsk Flygerforbund. (2021, 16. november 2021). *Organiseringen av luftfarten innenfor EØS-regelverket* [Interview].

FTL: flight time limitations, øverste grense for tjenestetid per døgn. Denne kan ikke overstige 14 timer i Europa, og 16 timer i Europa ved eksepsjonelle omstendigheter, og 10 timer i USA.

Groundhandling: bakketjenester.

Hjemmebase: det stedet der besetningsmedlemmer vanligvis starter og slutter sin arbeidsdag, og hvor flyselskapet ikke har ansvar for overnatting.

ICAO: International Civil Aviation Organization.

ITF: International Transport Workers Federation.

Jurisdiksjon: det samme som verneting, hvilket lands domstoler som skal dømme i en sak.

Kaptein: fartøysjefen, den som har øverste ansvaret om bord på et skip, fly, ambulanse eller stridsvogn, og ansvaret for at fartøyet går dit det skal. Denne personen har fullmakt til å gjøre ulike tiltak for å sikre personene om bord og fartøyet (Wikipedia, 2020).

Lavprisselskap: Flyselskap som bruker av mange baser, bruk av regionale flyplasser, å ha en enkelt flytype, stor setetetthet, fly med kort snutid, internettbasert booking, at kunden betaler for hvert enkelt av tjenestene.

Lovvalsregler: hvilket lands rett som skal regulere et rettsforhold.

Nettverksselskap: flyselskap som bruker hovedflyplassene, har ett hjemland, har lavere belegg, satser i større grad mot forretningsreisende, og i større grad er ulike typer service inkludert i flybilletten.

Not-fit-for-flight: Når en flyger eller et besetningsmedlem melder at de ikke er i form til å fly.

EU-US Open Skies Agreement: EUs luftfartsavtale med USA. Inkluderer også Norge og Island.

Operasjonell base/driftsbasis: base et flyselskap har på et sted der de ikke har hjemmebase.

Pay-to-fly: ordning hvor piloter betaler flyselskapet for å få lov til å fly, og lønnen ikke er tilstrekkelig for å greie å leve. Omfanget av dette fenomenet i Norge og i Europa er usikkert. Slike ordninger er et brudd på den grunnleggende rettigheten til å få lønn for sitt arbeid. Slike ordninger er ulovlige.

Rettferdighetskultur («just culture»): at personer som begår feil skriver rapport om det, og ikke blir straffet, slik at bransjen kan lære av feilene som skjer.

Sosial dumping: at arbeidsgivere flytter produksjonen fra ett område til et annet, eller ansetter personer fra land med lavere lønnsnivå for å redusere sine kostnader og oppnå en konkurransefordel.

Styrmann: flygeren som ikke er fartøysjef.

Wet lease: når et flyselskap leier fly og mannskap av et annet selskap.

Zero-hour contracts: nulltimers-kontrakter, kontrakter der de ansatte i lufta får betalt for kun de timene de er i lufta. Personer som gjør feil innenfor en slik kontrakt kan for eksempel straffes ved ikke å få tildelt en ny kontrakt.

2 Metoder

Denne studien benytter seg av typiske case-studiemetoder som informantintervjuer og innsamling av ulike skriftlige kilder. Sju dybdeintervjuer med informanter er blitt gjennomført. Disse informantene representerer: Norsk Flygerforbund, Kabinansattes Forbund, European Cockpit Association og NHO Luftfart. Grunnet at studien omhandler spørsmål som oppfattes som sensitive og kontroversielle har informantene blitt lovet anonymitet. Mens studien er blitt utført er det pågående konflikter mellom for eksempel ledelsen i SAS og de nåværende og tidligere ansatte, og som får svært stor mediedekning (ECA, 2021c; Hestenes et al., 2021; Sæther & Lørvik, 2021). NHO Luftfart valgte å trekke alle sine sitater i etterkant av at de fikk et tidlig rapportutkast til sitatsjekk. Som alle andre informanter har de lest og kommentert dette tidlige rapportutkastet.

Studien er blitt meldt inn og fått godkjenning fra Norsk senter for forskningsdata (NSD). Informantene har fått anledning til å gjøre sitatsjekk samt å kommentere rapporten i sin helhet, noe de også har gjort. Primærdata blir i størst mulig grad benyttet, men alle relevante datakilder er blitt benyttet for å belyse de ulike problemstillingene. Relevante offentlige dokumenter er for eksempel blitt gjennomgått og brukt til å belyse de ulike temaene, slik som: NOU 2019: 22 *Fra statussymbol til allemannseie - norsk luftfart i forandring* (Samferdselsdepartementet, 2019), *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering* fra Fougner-utvalget (Arbeids- og sosialdepartementet, 2021) og utredningen *Lønns- og arbeidsvilkår i luftfarten* skrevet av representanter for advokatfirmaet Arntzen de Besche (Backe et al., 2021). Videre benytter studien seg også av ulike utredninger utført av blant andre: Luftfartstilsynet (Luftfartstilsynet, 2016), Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) (Golden & Underthun, 2016; Grünfeld et al., 2019) og av ulike konsultentselskaper på oppdrag fra Europakommisjonen (Brannigan et al., 2018; Yorens et al., 2015). Dataene i studien er i størst mulig grad blitt kryss-sjekket med andre data for å verifisere dem. For å komme frem til best mulige anbefalinger baserer rapporten seg på ulike kilders drøftinger av mulige tiltak, inkludert: *Fremtidens flytraksjik på fair vilkår* SAMAK (2017) («Heunicke-rapporten»), *Fra statussymbol til allemannseie* (Samferdselsdepartementet, 2019), *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv* (Arbeids- og sosialdepartementet, 2021), *Fritt fall. På jobb i lufta til lavpris* Hagesæther (2014), *Civil Aviation in the Age of De-regulation* (Golden & Underthun, 2016), vurderinger fra LO-advokat Helle (2021), LO-advokatene Hellum-Lilleengen, Haider og van den Heuvel (2021), høringsinnspill fra Norsk Flygerforbund og Kabinansattes Forbund (2021), og intervjuene utført i forbindelse med rapporten (Intervjuer, 2021). Arbeidet i rapporten bygger også videre på arbeid utført i forbindelse med andre forskningsprosjekter ved Transportøkonomisk institutt, slik som *Nordic Sustainable Aviation* (Ydersbond et al., 2020).

Norsk luftfart defineres i denne rapporten som de ulike organisasjonene som arbeider innenfor sektoren på norsk jord, og som gjennom sin organisering har en vesentlig del av virksomheten i Norge. Denne rapporten vil kun ta for seg sivil, kommersiell luftfart for passasjertransport med fixed wing fly (fly med vinge som er fastmontert, altså ikke helikopter, drone eller liknende), og vil fokusere på yrkesgruppene flygere og kabinpersonale. Grunnen er at det er denne delen av luftfarten som virker i aller størst grad å være konkurranseutsatt, siden de ansatte ofte forflytter seg på tvers av landegrenser, og hvor det i den kommersielle passasjertransporten også utføres aller mest transportarbeid. Også ansatte

ved mange andre funksjoner i luftfarten opplever slikt press, slik som: teknisk vedlikehold, bagasjehåndtering og vakthold. Kommersiell luftfart for passasjertransport inkluderer både ruteflygninger og charterflygninger, og flygningene inkluderer både reiser innad i Norge og til/fra Norge.

Rapporten vil også til en viss grad beskrive hva som skjer i luftfarten på et europeisk nivå med tanke på arbeidstaker- og seriositetsforhold, da de største flyselskapene i Norge, SAS og Norwegian, også konkurrerer med andre flyselskaper i et først og fremst europeisk luftfartsmarked, samtidig som EØS-lovverket også gjør det fullt mulig for europeiske flyselskaper både å etablere baser på norsk jord, å operere ruter innad i Norge, og å operere ruter til og fra Norge, noe de også gjør.

3 Presentasjon av dagens status: organisering og regulering

Luftfartens øverste myndighet i Norge er Samferdselsdepartementet. Staten eier også de fleste lufthavnene i Norge via eierskapet i Avinor AS, som eier de aller fleste kommersielle lufthavnene. Dersom en lufthavn er betjente av stamrutenettet kalles lufthavnen for en stamlufthavn, mens den kalles en kortbanelufthavn dersom den betjenes av kortbanerutenettet. Ansvarlig myndighet for den sivile luftfarten er Luftfartstilsynet, mens ulykker innenfor hele transportområdet undersøkes av Statens havarikommisjon for transport. Begge disse direktoratene er underlagt Samferdselsdepartementet, og Samferdselsdepartementet er eneste eier av Avinor AS.

Hvert flyselskap er underlagt tilsynsmyndigheten til et enkelt land for å redusere flyselskapenes administrative utgifter. Flyselskapene som er basert i EØS-området er underlagt tilsynsmyndigheten til landet som har gitt dem operativ driftstillatelse, som i Norge er Luftfartstilsynet (AOC, air operators certificate). Denne lisensen dokumenterer at de tilfredsstiller sikkerhetsmessige krav. For å få driftslisens må flyselskapene i tillegg blant annet vise at de eier fly og tilfredsstiller visse økonomiske krav (Europakommisjonen, 2021a; Samferdselsdepartementet, 2019).

Tekniske standarder for fly er fullharmoniserte på internasjonalt nivå. Når det gjelder lovverket om kommersielle forhold, er lovverket så vel som anvendelsen harmonisert mellom EU og Norge. Regulering av arbeids- og sosiale forhold er imidlertid hovedsakelig *ikke* regulert av EU, men tilligger EU medlemslandene og EØS-landene (Samferdselsdepartementet, 2019). Imidlertid omfatter EU-regelverket bestemmelser om blant annet arbeids- og hviletid.

3.1 Selskapsstrukturene og organisering

I 2017 var det tre store aktører som opererte den store majoriteten av innenriksflyginger i Norge: SAS, Norwegian og Widerøe. SAS har tradisjonelt vært et nettverksselskap, og i større grad enn Norwegian hatt forretningsreisende som kunder. Norwegian derimot har satset mot lavprissegmentet helt fra det ble etablert. På de største kommersielle rutene var og er det sterk konkurranse mellom SAS og Norwegian, mens Widerøe er den største operatøren på de regionale flyrutene, samt den som opererer nesten alle FOT-rutene i Norge. De siste 20 årene er Norwegian gått fra å være en «lillesøster» til SAS til å nærme seg SAS i størrelse i antall millioner seter i innenlandske ruteflyginger (Thune-Larsen, 2019). En rekke ulike selskaper flyr inn og ut av Norge. I 2017 var aktøren med aller størst andel av setene på flyginger ut av Norge: Norwegian (34 % av seteandelen), etterfulgt av SAS (28 %) og KLM (7 %), Wizz Air (6 %), Ryanair (5 %), Lufthansa (3 %), British Airways (2 %) og Widerøe (2 %) (Thune-Larsen, 2019).

I starten av liberaliserings/markedsåpningsperioden på 1990-tallet økte antall tilgjengelige seter betraktelig, før det sank etter hvert som det var konkurser i bransjen, ikke minst hos Braathens, som lenge var det største flyselskapet i Norge. Deretter steg antall seter gradvis til å sterkt nærme seg det gamle toppnivået i 2017, med 24,1 millioner seter innenlands.

Gjennomsnittsprisene på reiser mellom de aller fleste innenlands- og utenlandsdestinasjoner har sunket betraktelig i perioden 2003-2017 (Thune-Larsen, 2019).

På grunn av passasjersvikt som følge av Covid-19, tekniske problemer med en av flytypene deres, og også av flere andre grunner, gikk mor-flyelskapet Norwegian nesten konkurs og måtte søke konkursbeskyttelse i Irland og Norge for å redde seg fra nedleggelse. Fire datter-bemanningselskaper i Sverige og i Danmark meldte seg konkurs våren 2020. Disse ble brukt for å rekruttere piloter og kabinansatte. Dette rammet 1571 piloter og 3134 kabinansatte (Hustadnes, 2020; Parat, 2020). Morselskapet Norwegian fikk konkursbeskyttelse i Irland i 2021. Hele selskapet ble restrukturert, blant annet ved at langdistansesatsningen ble lagt ned, flyelskapet hadde færre fly, fleksible leasingavtaler, lavere kostnader til drift og oppnådde også ny kapital på bok (Brunborg & Lorentzen, 2021; Degnes, 2021).

De siste månedene er det blitt etablert to nye flyelskaper i Norge. I noen måneder opererte ungarske Wizz Air norske innenriksruter før de ga seg og flyr nå kun inn og ut av Norge. Sommeren 2021 startet det norske flyelskapet Flyn å tilby reiser innad i Norge og til enkelte destinasjoner i utlandet. Våren 2022 kommer det norske flyelskapet Norse Atlantic Airways til å starte sine første flygninger mellom Norge og destinasjoner i USA. Videre er ulike utenlandske flyelskaper i ferd med å etablere flyruter tur/retur ulike norske destinasjoner og destinasjoner i utlandet (f.eks. ABC Tema, 2021a, 2021b; Newth & Hollum, 2021; Norse Atlantic Airways, 2021).

3.2 Arbeidsgiverorganisasjoner og arbeidstakerorganisasjoner

De private arbeidsgiverne i norsk luftfart representeres av NHO Luftfart, mens offentlige arbeidsgivere slik som Avinor representeres av Spekter. Private arbeidsgivere inkluderer blant annet de største flyelskapene i Norge: SAS, Norwegian og Widerøe. Forhandlende part for svært mange av arbeidstakerne er LO ved Norsk Flygerforbund og Kabinansattes Forbund og YS gjennom YS-forbundet Parat (Parat Luftfart, 2021). Ansatte innen reisebyråer, kontor, flyfrakt, trafikk og andre tjenester på bakken er organisert i Fagforening for Luftfart og Reiseliv (FLR) innen LO-forbundet Handel og Kontor, som er LOs tredje største forbund og i YS-forbundet Delta. Andre ansatte representeres av Norsk Flytekniker Organisasjon og NITO. Denne tabellen viser en oversikt over hovedorganisasjoner og deres medlemmer, samt hvem de representerer. Den gir sannsynligvis *ikke* en fullstendig oversikt.

Tabell 3.1: Oversikt over fagforeninger og deres medlemsorganisasjoner, og yrkesgrupper i norsk luftfart.

Sentral fagforhandlingspartner i LO: Norsk Flygerforbund		
LO-Forbund	Medlemsorganisasjoner	Yrkesgrupper
Norsk Flygerforbund	Norske SAS Flygeres Forening (NSF)	Flygere i SAS
	Widerøes Flygerforening (WFF)	Flygere i Widerøe
	Norse Atlantic Pilotforening (NAP)	Flygere i Norse Atlantic Airways
	Flyn Pilotforening (FPF)	Flygere i Flyn
	Norsk Luftambulans Flygerforening (NLAFF)	Flygerne i Norsk Luftambulans
	West Air Norge Flygerforening (WAN)	Flygere i West Air
	Helikopter Service Flygerforening (HSF)	Helikopterpiloter i CHC

	Airlift Flygerforening (ALF)	Helikopterpiloter og task specialists i Airlift
	Luftambulansetjenestenes Flygerforening (LTF)	Flygerne i Lufttransport
	Sundt Air Flygerforening (SAF)	Flygerne i Sundt Air
	Flygerutdannedes Forening (FUF)	Flygere uten stilling
	Fonnafly Flygerforening (FFF)	Flygere i Fonnafly
	Helitrans Flygerforening (HTF)	Flygere og task specialists i Helitrans
	Nord Helikopter Flygerforening (NHF)	Flygere i Nord
	Norsk Dronepilotforening (NDF)	
	OSM Aviation Academy Pilot Union (OAPU), Pilot Flyskoles Flygerforening (PIFF)	Instruktører ved flyskolen OSM Aviation Academy og ved Pilot Flight Academy
	Universitetets Flygerforening (UFF)	Flyinstruktører ved Universitetets i Tromsøs School of Aviation
	Pegasus Flygerforening (PFF)	Flygere i Pegasus
Kabinansattes Forbund	Norsk Kabinforening	Kabinansatte i SAS
	Norwegian Kabinforening	Kabinansatte i Norwegian
	Flyr Kabinforening	Kabinansatte i Flyr
Handel og kontor	Fagforening for Luftfart og Reiseliv	Skranke og administrasjon
Fellesforbundet	Flyarbeidernes Forening	Stuere
IndustriEnergi		Ansatte i CHC Helikopter Service, Bristow og HeliOne
Forbundet Ledelse og Teknikk		
Norsk Arbeidsmansforbund		
Fellesforbundet		
Landsorganisasjonen i Norge		
Sentral forhandlingspartner i LO: Norsk Tjenestemannslag, NTL Luftfarten		
Medlemmer i Avinor, Avinor Flysikring, Torp, Falck, Notodden og Lufttransport. Største fagforening i Avinor og Oslo Lufthavn		
Sentral forhandlingspartner i YS: Parat		
Parat-forbund		
Parat kabinforening	Widerøes kabinforening	Kabinansatte i Widerøe
	SAS Norge Kabinforening	Kabinansatte i SAS
	Norwegian Kabinforening	Kabinansatte i Norwegian
	Sunclass Airlines	Kabinansatte i Thomas Cook og TUI
Pilotforbundet	Norwegian Pilot Union (NPU)	Flygere i Norwegian
	Bristow Norway Flygerforening	Helikopterpiloter i Bristow
	Lufttransport Rotorwing	Flygerne for Lufttransport
	SAS Scannor Flygerforening	Flygere i SAS
		Redningsmenn i Norsk Luftambulansse
Hovedflyplassutvalg OSL	Avam Aviation	
	SAS Ground Handling (landside and airside)	
	Menzies	
	Gardermoen Fueling Services	
	Sodexo	
	Gate Gourmet	
	SSP Norway	
	Travel Retail Norway (TRN)	
	Airport Retail Norway	
	Thai Airways	

Delta Luftfart	Avinor	Skranke og administrasjon, stuere
	Stord Luftfart	
	Forsvaret	
	Oslo Lufthavn Gardermoen	

Frittstående utenfor hovedorganisasjon		
Norsk Flygelederforening		Flygeledere
Norsk Flytekniker Organisasjon		Flyteknikere
Norsk Helikopteransattes Forbund		Mekanikere/teknikere og teknisk administrativt personell
Norsk Ingeniør og Teknologorganisasjon (NITO)		Ingeniører og teknologer
Lederne		Ledere, teknikere og merkantilt ansatte

3.3 Stadig flere uten direkte ansettelse, selv om direkte ansettelse fortsatt er normen i Norge og i Europa

De aller fleste piloter og kabinansatte i luftfarten i både Norge og i Europa, rundt 80 %¹⁸ ifølge tidligere spørreundersøkelser i Europa og Norge er direkte ansatte i selskapet de arbeider for. Det er imidlertid vanskelig å anslå nøyaktige tall (Brannigan et al., 2018; Turnbull, 2020; Underthun & Ingelsrud, 2019; Yorens et al., 2015).¹⁹

Atypiske ansettelsesformer er ansettelsesformer der de ansatte ikke er direkte ansatte i flyselskapet de arbeider for i full stilling. Her er dette, inspirert av Yorens et al. (2015) og Europaparlamentet (2016), definert som for eksempel: a) pay-to-fly ordninger, b) selvstendig næringsdrivende, c) ansettelse via bemanningsbyråer eller datterselskaper, d) mannskap som har såkalte zero-hour kontrakter (nulltimers-kontrakter), e) tidsbegrensede kontrakter, altså at de ansatte kun får betalt for timene de er i lufta og f) deltidskontrakter.²⁰ Videre kan samme ansatte være i arbeidssituasjoner der vedkommende opplever flere av disse atypiske situasjonene samtidig, slik som å ha en tidsbegrenset deltidskontrakt i et bemanningsbyrå.²¹ Lavprisselskapene i Europa har en tendens til å ansette i tidsbegrensede kontrakter, deltid

¹⁸ I Ricardostudien var det mellom 9 og 19 % av besetningen som ikke var direkte ansatt, og rundt 8 % av pilotene som ikke var direkte ansatte, med store variasjoner mellom de ulike flyselskapene (Brannigan, C., Amaral, S., Thorpe, C., Levin, S., Figg, H., Neiva, R., Morgan-Prise, S., Ferrer, M. T., Fernández, C. G., Izquierdo, S. M., Castillo, L., Tallos, J. & Clina, C. (2018). *Study on employment and working conditions of aircrews in the EU internal aviation market*. DG Movement. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/97abb7bb-54f3-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>.)

¹⁹ Underthun og Ingelsrud (2019, s. 28) skriver at én av fem ansatte piloter, kabinansatte, flyteknikere og flymekanikere er ansatt i et selvstendig datterselskap til selskapet de utfører arbeid for. Dette er en type indirekte ansettelsesform.

²⁰ Hva som utgjør fulltid og deltid er ikke alltid like lett å avgjøre i Europa, da fulltid defineres ulikt mellom ulike land, slik som 35 timer per uke i Frankrike og 40 timer per uke i Østerrike Yorens, Y., Gillis, D., Calcke, L. & De Coninck, J. (2015). *Atypical Forms of Employment in the Aviation Sector*. European Social Dialogue, Europakommisjonen. https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/tran/dv/report_atypicalemploymentina_viation_/Report_AtypicalEmploymentInAviation_en.pdf, s. 36.

²¹ En av informantene mener at dette også skjer i norsk luftfart, gjennom at SAS lar andre selskaper ta seg av regional luftfart. I disse selskapene mener de at det er et vesentlig innslag av nulltimers-kontrakter, spesielt når de leier inn via wet lease, og at dette innslaget øker Intervju 1 Norsk Flygerforbund. (2021, 5. november 2021). *Intervju til Organisering av luftfarten innenfor EØS-regelverket* [Interview].

og å benytte seg av bemanningsselskaper, som er en hovedfaktor for å gi dem en kostnadsfordel i forhold til de store nasjonale nettverksselskapene (Yorens et al., 2015, s. 41).

Rapporten vil videre drøfte a) til d), samt wet leasing. Det er uvisst nøyaktig hvor mange i dag som er ansatt på slike atypiske ansettelsesformer i Norge og i Europa, og også krevende å få kvantifisert fordi personer som er ansatt på slike måter ofte ikke er fagorganiserte, og fordi arbeidsgiverne ikke nødvendigvis vil bidra med data (Intervju 3 Norsk Flygerforbund, 2021). Atypiske kontrakter virker å være vanligst blant de yngste arbeidstakergruppene (Yorens et al., 2015, s. XIII).

Pay-to-fly

Av disse ulike formene for atypisk ansettelse er pay-to-fly regnet for å være ulovlig, da det krenker den grunnleggende retten til å få lønn for utført arbeid (Intervju ECA, 2021). Ifølge Yorens et al. (2015, s. 40) er det også en voksende trend at flyselskapene forventer at piloter skal betale for sin egen utdanning eller kabinansatte skal betale for flyselskapenes utgifter da de ble lært opp. I pay-to-fly ordninger betaler piloter flyselskapene for å få lov til å fly som en del av sertifiseringen for å kunne fly en flytype. Selve begrepet er omstridt og beskriver ulike praksiser. Det er usikkert hvor mange i europeisk luftfart som er på slike ordninger, men det virker godt dokumentert at slike ordninger eksisterer. Her utnyttes spesielt nyutdannede piloter som trenger å få flytimer i lufta for å oppnå typesertifisering for å få lov til å være styrmann på ulike flytyper. Disse har ofte ekstra store insentiver for å få seg en betalt jobb raskt fordi de ofte har store studielån etter den kostbare pilotutdanningen (Yorens et al., 2015, s. 40). Det er imidlertid vanskelig å undersøke slike forhold i praksis, da selskapsstrukturene disse arbeider under kan være svært kompliserte, og oppfølging for eksempel kan kreve et samarbeid mellom ulike lands luftfartstilsyn som i liten grad eksisterer i Europa per dags dato. Informantene i denne studien mener at pay-to-fly forekommer svært sjelden, om i det hele tatt, i norsk luftfart (Intervju 4 Norsk Flygerforbund, 2021; Intervju ECA, 2021; Samferdselsdepartementet, 2019).

Selvstendig næringsdrivende

Å benytte selvstendig næringsdrivende piloter og kabinansatte *kan* være i samsvar med de juridiske kravene til å benytte denne ansettelsesformen. Dette forutsetter imidlertid at de ansatte arbeider på ikke-regelmessige ruter slik at de kan velge arbeidstider, arbeide for mer enn én arbeidsgiver og også ha andre typer vilkår som gjør dem til reelt selvstendige, slik som å bestemme ferieavvikling, arbeidssted eller lønn.

Ifølge våre informanter i European Cockpit Association (ECA) og Norsk Flygerforbund er det et stort problem i dag at lavprisselskaper som Ryanair og Wizz Air benytter seg av falskt selvstendig næringsdrivende (dette kalles «bogos self-employment» på engelsk²²), spesielt i stadig større grad i Øst-Europa. Gjennom at de ansatte på papiret er selvstendig næringsdrivende slipper flyselskapene å betale ut for eksempel foreldrepermisjonspenger og sykepenger, og kan derfor spare penger i lønnskostnader og i sosiale ytelser. I praksis er

²² Europakommisjonen har holdt en høring om slike falske selvstendig næringsdrivende og lanserte i desember 2021 lansere et initiativ for å skaffe bedre arbeidsbetingelser for personer som ofte arbeider som selvstendig næringsdrivende i det som organiseres gjennom digitale kanaler på engelsk kalles platform work (Europakommisjonen. (2021b, 9. desember). Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10120&furtherNews=yes>, Europakommisjonen. (2021c, 5. mars). *Competition: Commission invites stakeholders to provide comments on the application of EU competition law to collective bargaining agreements for self-employed* https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_988.

imidlertid disse personene i en del tilfeller ansatte siden de ikke kan velge arbeidstider, kun arbeider for en arbeidsgiver, og så videre. Når flyselskaper benytter seg av slike atypiske ansettelsesformer kan de presse ned prisen for å ha mannskap på fly, og derfor tilby lavere billettpriser, som videre gjør at konkurransen med selskaper som ikke gjør det samme skjer på ulike vilkår.

9 % av de ansatte pilotene i en stor, europeisk spørreundersøkelse (Ricardostudien) anså at de var selvstendig næringsdrivende,²³ og de aller fleste av disse arbeidet for lavprisselskaper gjennom et bemanningsbyrå. Disse arbeider etter egne utsagn imidlertid der kun for en oppdragsgiver, har ikke mulighet til å velge samarbeidspartnere, styre egen arbeidshverdag og så videre, og er dermed reelt sett å anse som arbeidstakere og ikke selvstendig næringsdrivende (Brannigan et al., 2018).²⁴ I en annen stor europeisk spørreundersøkelse, her kalt LSE-studien, hadde 11,4 % av pilotene en atypisk ansettelsesform (Reader et al., 2016, s. 16).²⁵ Ifølge Ricardostudiens og Ghentstudiens respondenter var det først og fremst lavprisselskaper som disse som benyttet seg av atypiske ansettelsesformer i Europa, og det var de nevnte flyselskapene som oftest benyttet seg av piloter og kabinpersonale som selvstendig næringsdrivende. De fleste av disse var imidlertid ikke reelt selvstendig næringsdrivende fordi de blant annet ikke kunne arbeide for en annen arbeidsgiver samtidig og heller ikke selv kunne bestemme når de skulle fly (Brannigan et al., 2018, s. ix; Yorens et al., 2015, s. XIII).

Tidligere var disse gruppene fra Øst-Europa stort sett fagforeningsorganiserte, men det er de i liten grad i dag ifølge våre informanter (Intervju ECA, 2021; Intervjuer, 2021). Dette gjør det også vanskeligere for dem å forhandle overfor arbeidsgiverne for å sikre dem gode arbeidsvilkår. At rundt én av ti piloter i Europa har en slik ansettelse høres ikke mye ut, men kan likevel bidra til at de flyselskapene som benytter seg av slike strukturer kan tjene økonomisk og dermed vinne konkurransemessig over sine konkurrenter i luftfarten, der de ulike operatørene ofte har lave marginer. Ryanair og Wizz Air var selskapene i Ricardostudien som oftest benyttet slik ansettelse av piloter. Konsekvensen av såkalt falske ansettelsesformer var ifølge informantene i den såkalte Ricardostudien skadelig for rettferdig konkurranse i luftfarten (Brannigan et al., 2018, s. viii-ix).

Lavprisselskaperne i Europa har i mindre grad direkte ansatte piloter enn nettverksselskaperne og for regionale flyselskap, og benytter en lang rekke ulike kontrakter ifølge en annen stor spørreundersøkelse, den nevnte Ghent-studien. Dette ble bekreftet av våre informanter (Intervju ECA, 2021; Intervjuer, 2021). Fra flyselskapenes side gir det ofte god mening å benytte atypiske kontrakter for å ta høyde for eksempel for store sesongvariasjoner:

These types of employment correspond to demands for a higher degree of flexibility. On the one hand, outsourcing can in some aspects be considered more flexible. On the other hand, subcontracting is also a technique used for social and fiscal engineering purposes (Yorens et al., 2015, s. xiii).

Ifølge en av våre informanter, og også Ghent-studien (Yorens et al., 2015, s. 39), er bruk av såkalte falske selvstendig næringsdrivende et stadig større problem i Europa: «Bogus self-employment is spreading quickly» (Intervju ECA, 2021).

²³ Studien omfattet også personell som jobbet i norsk luftfart.

²⁴ Rettssak C-413/13 i EU-domstolen fra 4. desember 2020.

²⁵ 23 % av de over 7000 respondentene hadde Norge som base.

10 years ago, most pilots in Eastern Europe were members of labour unions. Now, most pilot unions in Eastern Europe do not longer exist. Most pilots in that region are hired as "self-employed." What initially was an Irish problem [Ryanair] is now an Eastern European problem (Intervju ECA, 2021).

Ifølge flere av våre informanter og også tilsendt dokumentasjon har og er det også tilfeller av slike falske selvstendig næringsdrivende i norsk luftfart (Intervjuer, 2021). Norsk Flygerforbund viser til flere eksempler, slik som Norwegians bruk av SmartLynx til flygninger i 2017,²⁶ der ansatte ikke hadde fast lønn, og organiseringen var mildt sagt komplisert:

Disse kabinansatte har vært ansatt som selvstendig næringsdrivende gjennom bemanningsbyrået Aerviva med kontor i Dubai i Emiratene,²⁷ bodd på hotell i nærheten av Oslo Gardermoen, flydd ut fra Oslo, mens deres bosted og hjemmebase har vært definert som England. Lønn har blitt utbetalt fra Malta (Norsk Flygerforbund, 2021).

Bemanningsselskaper og datterselskaper

Såkalte «bekvemmelighetsflagg» ser ut til å benyttes av flyselskapene i stadig større grad: De legger virksomheten sin til landene med de mest gunstige vilkårene, for eksempel Irland, som har lavere selskappsskatt enn andre land innenfor EØS-området (Intervju ECA, 2021). I Europa blir det også stadig vanligere at mannskapet på et fly ikke er direkte ansatt. Å ikke ansette direkte er vanligst hos lavprisselskapene, hvor den store majoriteten av både besetning og piloter i Ricardostudien sa at de var ansatt via en type bemanningsselskap (Brannigan et al., 2018, s. vi).

Tidligere har nesten alle ansatte i luftfarten i Norge hatt direkte kontrakt med sin arbeidsgiver, men i 2019 var én av fem ansatt i et selvstendig datterselskap til flyselskapet de arbeidet for. Samtidig benyttet både SAS og Norwegian bemanningsbyråer på sine baser i utlandet (Underthun & Ingelsrud, 2019, s. V). Ansettelse via datterselskaper har vært kontroversielt i Norge, og Parat gikk til retts sak mot Norwegian der Parat argumenterte for at pilotene og kabinansatte fortsatt skulle være direkte ansatt i morselskapet Norwegian og ikke ansatt via ulike bemannings-datterselskap. Høyesterett dømte imidlertid i favør av Norwegian, at entrepriseløsninger der ansatte fikk sine kontrakter via datterselskaper, var lovlig (Samferdselsdepartementet, 2019).

Med den varslede oppsplittingen av SAS i fire ulike selskaper innenfor samme SAS-entreprise/selskapsparaply,²⁸ vil flere piloter og kabinansatte i fremtiden kunne være ansatt via irsk-baserte SAS Connect.²⁹ Dette kan bidra til at luftfarten som kan regnes for å være norsk, der det arbeider norske arbeidstakere og på norske lønns- og arbeidsvilkår, vil

²⁶ Også kommentert av Envaspotter: <https://envaspotter.net/2017/02/22/smartlynx-skal-fly-for-norwegian-s17/>

²⁷ «Vi ble kontaktet av en ansatt i SmartLynx som fortalte at selskapet han var ansatt på i Dubai nektet ham å få utbetalt lønnen han hadde krav på grunn av korona. Etter hvert gikk de med på å betale en andel av lønnen hans, hvis han aksepterte det fort nok. Og han endte opp med å akseptere det, fordi han ikke hadde noe valg» Intervju 2 Norsk Flygerforbund. (2021, 5. november). *Intervju til Organiseringen av luftfarten innenfor EØS-regelverket* [Interview].

²⁸ Morselskapet er Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden (SAS AB) og datterselskapene er Scandinavian Airlines Ireland Limited t/a SAS Connect, og SAS Link AB. I tillegg har morselskapet SAS Cargo Group A/S, SAS Ground Handling Norway, SAS Ground Handling Sweden, SAS Ground Handling Denmark, SAS Eurobonus AB og Gorm Asset Management Ltd (SAS. (2021). *Legal structure*. Hentet 19. desember fra <https://www.sasgroup.net/about-sas/corporate-governance/legal-structure/>.)

²⁹ SAS Connect vil ha hovedkvarter i Irland og base i London. I fremtiden blir basen i København.

krympe, til fordel for ansatte i bemanningsselskaper som arbeider i et irsk datterselskap, siden SAS har signalisert at veksten de neste årene SAS vurderer også å skille ut SAS Connect (tidligere Scandinavian Airlines Ireland Ltd, SAIL) som et eget lavprisselskap (Ekeseth, 2021a, 2021c; Intervju 1 Norsk Flygerforbund, 2021). Irland har mye lavere selskapskatt Norge og tilbyr andre vilkår, slik som gunstige leasing- og finansieringsbetingelser, samt fleksible rettigheter til å etablere ruter og arbeidsvilkår (ECA, 2020/2021). Ansatte i SAS Connect skal være ansatt i bemanningsselskapet SAS Connect Crew Services og benytte CAE for rekruttering og trening (Ekeseth, 2021c).

Covid-19 pandemien har gjort at SAS har sagt opp 560 piloter i Danmark, Norge og Sverige. Tidligere piloter i SAS reagerer sterkt på omstruktureringen og at all vekst i fremtiden er planlagt å være i SAS Connect og SAS Link, der de ikke er blitt tilbudt stillinger, trass i signaler fra SAS om at de skal være tilgjengelige og ha uniformene sine klare når markedet ville bli bedre igjen (Hestenes et al., 2021; Lysvold, 2021; Meland & Akre, 2021). Videre er ikke nødvendigvis de oppsagte pilotene automatisk kvalifisert til å føre flyene som SAS planlegger skal utgjøre flåten, da disse består av Airbus 320 fly, mens pilotene mangler typesertifisering for dette flyet. Fagforeningen reagerer imidlertid aller sterkest på at de oppsagte pilotene ikke får tilbud om gjenansettelse:

Enda viktigere er omgåelsen av gjenansettelsesretten, ved at et annet selskap som bruker samme fly (Airbus A320) fra de samme basene (København, etterhvert også Stockholm og Oslo) til de samme destinasjonene skal ansette utenfor ansiennitet for å utkonkurrere «moderselskapet», «SAS Scandinavia». (Intervju 2 Norsk Flygerforbund, 2021; Meland & Akre, 2021).

Hva den juridiske tilstanden vil være på dette området fremover er usikker. I etterkant av Covid-19 og SAS sin omstrukturering varslet Parat at det vil gå til søksmål mot SAS angående de oppsagtes rett til å bli gjenansatt i eget konsern (Parat, 2021).³⁰ Videre nevner regjeringsavtalen mellom Arbeiderpartiet og Senterpartiet, Hurdalsplattformen, at de skal følge opp Fougner-utvalgets anbefalinger. Dette utvalget anbefaler blant annet at ansatte vil ha fortrinnsrett til gjenansettelse i hele konsernet (Arbeiderpartiet & Senterpartiet, 2021). Den 15. februar 2022 gikk Norsk Pilotforbund til søksmål mot SAS for ulovlig virksomhetsoverdragelse i forbindelse med omorganiseringen og oppsigelsen av 560 piloter i Skandinavia (Bach & Ekeseth, 2022).

En flytting av virksomhet og satsning i andre land enn Norge fra de norske flyselskapenes side vil ikke bare potensielt bety færre ansatte i luftfarten i Norge, og sannsynligvis lavere inntekter fra luftfarten spesielt og næringslivet generelt i Norge, men potensielt også bidra til en videre svekkelse av de ansatte i europeisk luftfart sine lønns- og arbeidsvilkår:

Alt dette poengter er at det naturlige neste steg i utviklingen av norsk luftfart med gjeldende regulatoriske rammeverk er at den på sikt avvikes og at tung luftfart i Norge primært vil bestå av utenlandske selskaper med østeuropeiske arbeidsvilkår. En slik utfasing av norsk luftfart vil bety mange tapte arbeidsplasser, tapte skatteinntekter, uthuling av den norske modellen, ytterligere komplisering av tilsyn og en usunn konkurranse drevet av regelverksshopping sosial dumping og bekvemmelighetsflagg (Norsk Flygerforbund & Kabinansattes Forbund, 2021).

Eksempler er: såkalt «kreativ intern omorganisering» i SAS og Norwegian har gjort at de ifølge fagforeningene har benyttet wet leasing som regelmessig kostnadsreducerende tiltak

³⁰ Tilsvarende søksmål forberedes også i Danmark og Sverige fra pilotenes fagforeninger der Svein, F. (2021, 18. desember 2021). Flygere går til sak mot SAS. *ABC Nyheter/NTB*. <https://www.abcnyheter.no/nyheter/verden/2021/12/18/195810829/flygere-gar-til-sak-mot-sas>

etter at wet leasing har gått fra være svært dyrt til å bli billig ifølge pilotenes og de kabinansattes største fagforeninger (Intervju ECA, 2021; Norsk Flygerforbund & Kabinansattes Forbund, 2021, s. 6). Fagforeningene nevner også flere eksempler på ulike forhold som de mener ikke er kompatibelt med et anstendig norsk arbeidsliv. De nevner disse eksemplene (Intervjuer, 2021; Norsk Flygerforbund, 2021):

- a) Wizz Airs bruk av roterende, såkalt selvstendig næringsdrivende, arbeidskraft på norske baser med bruk av polsk personell, via bemanningsbyrået Confair, med lønn utbetalt fra Sveits (Norsk Flygerforbund, 2021). Her har problemene blant andre vært: 1) at utstasjoneringdirektivet ikke etterleves korrekt gjennom at lokale lønns- og arbeidsforhold skal gjøres gjeldende etter ett år, samt 2) at arbeidstakerne ikke er selvstendig næringsdrivende når de kun har en oppdragsgiver og er disponible for kun denne (Intervju 1 Norsk Flygerforbund, 2021; Norsk Flygerforbund, 2021).
- b) SAS sin overføring av aktivitet til SAIL (nå SAS Connect) nevnes også, siden rutene som flys, tidligere ble besatt av skandinaviske besetningsmedlemmer innad i Skandinavia og tur/retur Skandinavia flys av personell på irske kontrakter. Gjennom at de ansatte roteres blir det ikke noen diskusjon om reelt arbeidssted, og det blir også lite fysisk tilsyn ettersom SAS Connect ikke flyr i landet der flyene er registrert. Gjennom å være irskregistrert kan selskapet redusere sin selskapskatt siden Irland har lavere satser der enn landene i resten av Europa. Norwegian har gjort det samme tidligere (ECA, 2020/2021; Intervju 2 Norsk Flygerforbund, 2021; Norsk Flygerforbund, 2021).
- c) DAT A/B og UAB DAT LT: Her vant disse flyselskapene sammen anbudet om å fly FOT-ruta mellom Oslo og Florø fra 2021 til 2024. UAB DAT LT benytter seg av personell som i virkeligheten ikke er direkte ansatte, og forretningsmodellen er derfor en type «snik wet leasing», der ansatte flyr på øst-europeiske lønns- og arbeidsvilkår under til dels svært dårlige forhold, og uten å være direkte ansatte (First2 resource, 2021; Intervjuer, 2021; Norsk Flygerforbund, 2021). Her er det flere problemer, blant annet bruk av wet leasing i en utlysning som eksplisitt nevner at dette ikke skal forekomme (Helle, 2021), samt at tildelingen legger press på norske lønns- og arbeidsvilkår på de resterende FOT-rutene. Mange problemstillinger kommer opp. En illustrasjon: «en rumensk flyger, som flyr for et litauisk flyselskap, men har kontrakt på Malta, og egentlig har sitt arbeidssted og sin arbeidsplass i Florø. Hva slags trykderettigheter har han? Hvor skal han skatte, hvordan er jurisdiksjonen rundt dette, og så videre?» (Intervju 3 Norsk Flygerforbund, 2021). Tildelingen gjør det vanskeligere for nye norske aktører å etablere seg og være reelle konkurrenter om å tilby flygninger på FOT-ruter.³¹
- d) Flyr har gjentatte ganger sagt at deres ansatte er norske, og flyr på anstendige norske lønns- og arbeidsvilkår (Newth & Hollum, 2021). Når de trenger ekstra kapasitet benytter de seg imidlertid av wet leasing, slik som å leie inn fly og mannskap fra airBaltic (Envaspotter, 2021), hvor de ansatte er rekruttert gjennom bemanningsselskapet AS Aviation Crew Resources (ACR), et datterselskap. Lønnen her er svært mye lavere enn i Norge. Ifølge Norsk Flygerforbund (2021) har airBaltic tvunget ansatte til å bli overført til datterselskapet, og der ble lønnen kuttet

³¹ «I tillegg er det en direkte utflagging av norske arbeidsplasser. Cirka 20 norske arbeidsplasser forsvant i juni med den nye praksisen fra SD.»

med 50 % under pandemien, og de ansatte mistet sosiale ytelser som sykepenger, pensjon og fødselspermisjonspenger. Alle disse tingene bryter med airBaltics krav på seg om å opplyse fagforeningene om ulike endringer, inkludert wet lease utenfor landets grenser. I tillegg skal airBaltic ifølge Latvian Aviation Union (LAU) ha fremmet trusler mot fagforeningsrepresentanter. Disse faktorene mener Norsk Flygerforbund at «minner om målrettet fagforeningsknusing» (Norsk Flygerforbund, 2021, s. 4).

Wet lease

Det finnes videre selskaper som er spesialiserte på å leie ut mannskap til ulike flyselskaper, og hvor disse ansatte ikke er direkte ansatte, men derimot i et datterselskap for eksempel i Asia. Et annet eksempel ifølge en av våre informanter er Avia Solution Group (Intervju ECA, 2021). Wet lease er ikke nytt, og har eksistert i flere tiår allerede. Tidligere var såkalt wet lease, altså leie av fly og mannskap, veldig dyrt og kun benyttet for å møte kapasitetsutfordringer i høysesongen om sommeren og ved tekniske utfordringer. Siden 1990-tallet er det blitt etablert flere selskaper som tilbyr wet lease til flyselskaper. Nå er prisene for wet lease blitt lave, og enkelte charterflyselskaper benytter seg først og fremst av denne formen for å anskaffe seg tjenester og omgå lokale lover ifølge vår informant i European Cockpit Association. Frem til Covid-19 pandemien rammet verdenssamfunnet ble det stadig flere wet lease flygninger hvert år i Europa (Aziz, 2020; Intervju ECA, 2021).

Hvor mye av transporten som kan leies inn via wet lease (innleie av fly og mannskap fra et annet selskap) er strengt begrenset i Norge av blant annet ulike tariffavtaler mellom arbeidsgiverorganisasjonen NHO Luftfart og fagforeningene til de ansatte. Fagforeningene og SAS har en avtale om at ikke mer enn 13 % av flygningene skal være med wet lease (Intervju 1 Norsk Flygerforbund, 2021). Opptil 20 % av SAS innenriksoperasjoner i Norge utføres via wet lease av CityJet, et irsk selskap med base i København, og det estiske selskapet Xfly, hvor pilotene er ansatt gjennom bemanningsselskapet PAS Aviation. De ansatte i CityJet starter arbeidet sitt i Danmark, som har lavere arbeidsgiveravgift enn i Norge. Dermed har Danmark arbeidsmiljøtilsyn med besetningene og Irland tilsyn med selskapet, selv om de ansatte reelt sett har arbeidssted i Norge, mens norske luftfartsmyndigheter ikke har tilsyn med fly og selskap som flyr regelmessig på norsk jord (Intervju 2 Norsk Flygerforbund, 2021; Norsk Flygerforbund, 2021).

At SAS benytter underleverandører til å produsere visse typer flytjenester er langt fra nytt: Det har vært SAS sin forretningsmodell i mange år å benytte underleverandører til å drifte regionale strekninger som SAS regner for å være utenfor sin kjernevirksomhet, fordi flyene er annerledes (opptil 90 seter) og mindre enn dem i standardflåten, flygerne trenger annerledes kompetanse og en annen flytypesertifisering, og så videre.

Nulltimers-kontrakter

Med nulltimerskontrakter får besetningen kun betalt for timene de er i lufta. Mannskap på såkalte zero-hour/nulltimers-kontrakter er sannsynligvis et lite problem i norsk luftfart. Slike kontrakter er også forbudt i arbeidsmiljøloven (aml. 14.9). Dersom personer er ansatt via utenlandske selskap, og arbeider på norsk jord, kan vedkommende, hvis de er utsendte, imidlertid arbeide under andre lands lønns- og arbeidsvilkår, og heller ikke fanges opp siden det er luftfartstilsynet i landet der selskapet er registrert som har ansvar for å følge opp sikkerheten hos flyselskapene. Ifølge fagforeningene til pilotene og de kabinansatte finnes det imidlertid personer på slike kontrakter i Norge. Disse fagforeningene mener at disse personene og deres arbeidsgivere burde følges opp slik at de får anstendige lønns- og arbeidsforhold (Intervjuer, 2021).

3.4 Færre ansatte fra Vest-Europa og flere fra Øst-Europa

Stadig flere ansatte i europeisk luftfart kommer fra Øst-Europa, hvor det generelt er dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn i Vest-Europa, og hvor det også er vesentlig lavere grad av fagorganisering og flere som er «selvstendig næringsdrivende» (Intervju ECA, 2021; Plucinska & Humphries, 2018). En måte dette skjer på er at flyselskaper først reduserer kapasiteten sin. For å dekke opp for behovet inngår de wet lease avtaler med selskaper som for eksempel har besetningsmedlemmer fra Øst-Europa (Intervju ECA 2021). Dermed omgår flyselskapene avtaler de har inngått med fagforeninger i de vestlige medlemslandene, og også bestemmelsene i for eksempel vikarbyrådirektivet, som krevet at dem som ansettes midlertidig skal ha minst like gode arbeidsbetingelser som dem som er direkte ansatt.

Personer som kommer fra europeiske land med høy arbeidsløshet er naturligvis ofte villige til å godta betingelser som er vesentlig dårligere enn personer som kommer fra europeiske land med lav arbeidsløshet, fordi de ikke føler de har noe annet valg (SAMAK, 2017, s. 11). Enkelte flyselskap, slik som Wizz Air og Ryanair har også motarbeidet fagforeningsorganisering (for eksempel Hagesæther, 2014):

Ryanair has collective agreements in Western European countries, but not in Eastern European countries. Now all new aircrafts are wet leased in Eastern European countries, and there are locally self-employed subsidiaries in Bulls, for example, in Poland (Intervju ECA, 2021).³²

Konsekvensen av utviklingen virker å være et såkalt «race to the bottom» med tanke på de ansatte i europeisk luftfarts lønns- og arbeidsvilkår (Intervju ECA, 2021; Yorens et al., 2015, s. xiv).³³ Når noen selskaper begynner med «regelverksshopping» legger det press på andre selskaper for å gjøre det samme, slik at de ikke skal tape i konkurransen om kundene:

Når konkurrenter bruker ansatte som selskabets buffer og fjerner tilknytningsformen til selskapet, kan det være fristende for flere selskaper å bruke samme metoder. Så lenge disse selskaper finner smuthuller mellom nationale, europeiske og internasjonale regelsæt, vil denne atomisering av arbeidslivet fortsatte (SAMAK, 2017, s. 9).

Covid-19 pandemien har ifølge våre data akselerert presset på de ansattes lønns- og arbeidsvilkår i Europa, og gjort at flere europeiske selskaper omorganiserer for å redusere

³² Informanten utdypet også: “Ryanair’s new planes are allocated to the Eastern European branches like Buzz, where all pilots are self-employed leaving the Western European bases, with unionised pilots, with aircraft shortages. Ryanair might be tempted to solve the aircraft shortage in the west with lower paid wet leasing from the east” Intervju ECA. (2021, 28. oktober 2021). *Oranisering av luftfarten innenfor EØS-regelverket* [Interview].”

³³ Dette bør undersøkes nærmere, antakelig av en eller flere studier gjort av uavhengige forskningsinstitusjoner som kan samle inn store mengder data, og også benytte ulike typer datainnsamling for å få en best mulig analyse av disse dataene. Minst en stor studie går allerede inn i disse spørsmålene: Yorens, Y., Gillis, D., Calcke, L. & De Coninck, J. (2015). *Atypical Forms of Employment in the Aviation Sector*. European Social Dialogue, Europakommisjonen.
https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/tran/dv/report_atypicalemploymentinaviation_/Report_AtypicalEmploymentInAviation_en.pdf. De skriver for eksempel på s. XIV: «[...] civil aviation legislation does not take into account the prevalence of different forms of atypical employment and outsourcing in the rapidly changing civil aviation industry. Moreover, social legislation is not able to tackle the new phenomena, leaving room for elaborate subcontracting chains and elaborate social as well as fiscal engineering. As a result, the competition nowadays is a true race to the bottom, which affects fair competition and workers’ rights as well as raises important issues in the field of safety and liability.”

sine kostnader, til sterk protest fra fagforeningene til flygere og kabinansatte (ETF, 2021c, 2021d; Intervjuer, 2021).

Covid accelerates it [presset på de ansattes lønns- og arbeidsvilkår], and I do not see where it will stop (Intervju ECA, 2021).

Kabinansattes Forbund påpeker at de ikke kan konkurrere lønnsmessig med østeuropeiske ansatte i for eksempel Wizz Air, som tjener 8000 kroner i måneden, og der det ikke er fagorganisert, og heller ikke ordnede forhold. De opplever at det på norske flyruter i økende grad kommer ansatte fra andre steder enn Skandinavia der lønnsnivået er vesentlig lavere enn her: «Vi skandinaver er en utdøende rase på norske flyruter» (Intervju Kabinansattes Forbund, 2021).

3.5 Atypiske ansettelsesformer ser ut til å påvirke sikkerheten negativt

Generelt er luftfarten kjent for å ha svært høy sikkerhet, og det er svært få alvorlige ulykker der. Dette gjelder spesielt den kommersielle luftfarten i Europa. Risiko for dødsfall i kommersiell tung europeisk lufttransport er for eksempel mye lavere enn i veitransporten, og å reise med fly er en av de sikreste måtene å reise på statistisk sett (Eurostat, 2021; Reader et al., 2016).

Den kommersielle lufttransporten oppnår de ambisiøse målene myndighetene har satt når det gjelder ulykkesfrekvens (Kobberstad, 2021).³⁴ Imidlertid betyr dette ikke at luftfarten er sikret mot at alvorlige ulykker kommer til å oppstå igjen: «The absence of evidence” er *ikke* “the evidence of absence” når det gjelder forhold som kan påvirke flysikkerheten negativt (Intervju 4 Norsk Flygerforbund, 2021; Intervju ECA, 2021; Intervjuer, 2021).

Indirekte/atypiske ansettelser i luftfarten påvirker sannsynligvis sikkerheten negativt ifølge anerkjente forskere og andre (Melin et al., 2018; SAMAK, 2017, s. 22; Yorens et al., 2015). Dette har mange grunner. Her er noen av dem: Atypiske ansettelsesformer, stor utskiftning av personalet og en fjernere tilknytning mellom ansatte og flyselskapene kan gjøre det vanskeligere for de ansatte å diskutere faglige temaer og ulike forhold knyttet til arbeidsforholdet, samt selskapenes behov og utvikling. Dette taper både arbeidsgiverne og arbeidstakerne på (SAMAK, 2017, s. 10). Videre har ansatte via bemanningsselskaper i Ricardostudien i større grad enn andre piloter svart at de ikke fikk tilstrekkelig opplæring, at de hadde noe dårligere arbeidsforhold, og at det var mindre åpenhet for å si ifra om ulike ting/problemer i luftfarten enn de som er ansatte direkte med et flyselskap (Brannigan et al., 2018, s. vii, 57).³⁵ Dette påpeker også fagforeningene til de norske pilotene:

Grunnpilaren om å lære for å forhindre like hendelser³⁶ / ulykker blir lidende av kontrakt-konsulentarbeid fordi man ikke ønsker å rapportere seg selv og dermed

³⁴ SAS ble nylig kåret til ett av verdens sikreste flyselskap i en global rangering Mikalsen, K.-E. (2022, 15. januar 2022). SAS blant de sikreste flyselskapene i verden. *Flysmart24*. <https://flysmart24.no/2022/01/15/sas-blant-de-sikreste-flyselskapene-i-verden/>

³⁵ EASA har laget anbefalinger om hvordan dette kan håndteres.

³⁶ Hendelse defineres som «Et luftfartstilfelle, som ikke er en ulykke, assosiert med operasjonen til et luftfartøy som har påvirket eller kunne ha påvirket operasjonens sikkerhet» (Luftfartstilsynet. (2020). *Norske flysikkerhetsresultater 2019*. Luftfartstilsynet. <https://luftfartstilsynet.no/globalassets/dokumenter/flysikkerhet/norske-flysikkerhetsresultater/norske-flysikkerhetsresultater-2019.pdf>).

miste neste kontrakt (Norske SAS Flygeres Forening & Norsk Flygerforbund, 2021, s. 3).

Pilotenes oppfattelse av sikkerhetskulturen³⁷ i luften avhenger i stor grad av hvilket flyselskap de er ansatt hos, og hva slags kontrakter de er ansatt på, viser en annen stor europeisk studie fra 2016. Piloter som har atypiske kontrakter og som arbeider for lavprisselskaper og fraktselskaper har svart systematisk mer negativt om flyselskapets sikkerhetskultur enn dem som har vært ansatt hos nettverksselskapene. Mer enn halvparten av utvalget på over 7000 piloter i Europa følte at såkalt *fatigue*, eller utmattelse på norsk, ikke ble tatt seriøst av deres arbeidsgivere, og dette gjaldt i større grad piloter i lavprisselskaper enn nettverksselskaper. Under én av fem følte at selskapet deres brydde seg om deres helse. De fleste opplevde imidlertid at kollegaene tok sikkerhet seriøst (Reader et al., 2016, s. 24, 25, 30, 70-85).

Flyselskapet Widerøe har systemer for å overvåke fatiguerisiko, *fatigue risk management system*, FRMS, og andre flyselskaper har ulike systemer for å overvåke fatiguerisiko. Mannskapet på et fly er pålagt å melde seg «unfit for flight» dersom de føler at de er syke eller utmattede. Spørsmålet er heller hvor ofte de ansatte gjør dette i praksis. Som teksten kommer til å drøfte nærmere, har en vesentlig andel norske piloter og kabinpersonale svart at de har gått på jobb dager de egentlig burte meldt seg uegnet (Luftfartstilsynet, 2016).

Atypiske ansettelsesformer som medfører at ansatte på samme fly kommer fra ulike selskaper kan også påvirke sikkerheten. At ansatte kommer fra ulike selskap og arbeider på samme fly kan også i seg selv gjøre noe med samarbeidet og dermed også med sikkerheten (for eksempel Milch & Laumann, 2016). Atypiske ansettelsesformer kan videre gjøre de ansatte generelt er mer redde for å miste stillingen sin, og kan gjøre at de generelt er mer tilbakeholdne med å si ifra om kritikkverdige forhold av redsel for å miste stillingen sin eller opparbeidete goder. Samtidig kan det også føre til at ansatte i større grad stiller på jobb selv om de er syke. Videre nevner flere av informantene at det blir vanskelig(ere) å si ifra for personer som ikke er fast ansatt. Videre gjør indirekte ansettelsesformer at de ansatte kan bli redde for å samarbeide med luftfartsmyndighetene i ulike land og andre av redsel for ulike typer represalier. «There is a culture of fear» beskriver en representant for European Cockpit Association forholdene i Europa (Intervju ECA, 2021). Høy arbeidsbelastning, mangel på kontroll, jobbusikkerhet, mangel på sosial støtte og skiftarbeid er blant faktorene Melin et al. (2018) trekker frem som risikofaktorer for helse og sikkerhet i lufta. De ansatte i lavprisselskaper virker å være spesielt utsatte for ulike faktorer som kan påvirke deres prestasjoner negativt, og får ikke nødvendigvis tilgang til de sosiale ytelsene som er normalt i landene de arbeider i. For eksempel avdekket nylig en inspeksjon i Frankrike at de ansatte i SmartLynx manglet A1 dokumenter, som gir dem tilgang til ulike sosiale ytelser. Det franske luftfartstilsynet fikk imidlertid ikke høre noe fra disse ansatte:

There was an inspection of the SmartLynx crews' working conditions in Nantes, in France. Then the crew had instructions from the company not to say a word. So, the inspectors knew in advance that they were not affiliated to French social security [had no A1 certificates], but they didn't get copy of the contracts, they didn't get anything. And, actually now, the company is suing French authorities for these occasions (Intervju ECA, 2021).

³⁷ Dette er sikkerhetsrelaterte normer, regler og handlinger som deles av ulike personer innenfor en organisasjon (Guldenmund, 2000, siter av Reader, T., Parand, A. & Kirwan, B. (2016). *European pilots' perceptions of safety culture in European Aviation*. London School of Economics, Europakommisjonen, Future Sky Safety, Eurocontrol.

Lavprisselskapene har generelt dårligere lønns- og arbeidsforhold enn nettverksselskapene i Europa. De ansatte må for eksempel arbeide flere timer i året, og har i større grad arbeidsdager som strekker seg mot det som er maksimalt tillatt: 14 timer på et døgn etterfulgt av like lang hvile. Dette bidrar til at de ansatte pilotene og kabinansatte blir utmattet (Europaparlamentet, 2016; Intervjuer, 2021; Reader et al., 2016; Yorens et al., 2015).³⁸

Det skjer svært få alvorlige ulykker i norsk og europeisk luftfart, og de få som skjer, skjer vanligvis med små fly i privatfly-segmentet (GA-segmentet) (Eurostat, 2021; Kobberstad, 2021). Sikkerhetsmålene som er satt for de ulike typene flygning kommer til å bli nådd og er allerede nådd for tung luftfart. Piloter føler ifølge to norske spørreundersøkelser at de er frie til å melde seg «unfit» uten at dette påvirker deres videre karriere (Luftfartstilsynet, 2016; Underthun & Ingelsrud, 2019). Ansatte straffefølges *ikke* dersom de melder fra om feil de har gjort så lenge disse ikke er gjort med overlegg. Straffefrihet ved uforskyldte hendelser er en del av flygningens rettferdighetskultur («just culture»).

Sikkerhetskulturen i luftfarten i Norge så vel som i Sverige og i resten av Europa virker likevel å være under press, blant annet på grunn av den harde konkurransen (Intervjuer, 2021; Melin et al., 2018; Norsk Flygerforbund & Kabinansattes Forbund, 2021). I 2015 svarte for eksempel hele 39 % av pilotene og 59 % av kabinbesetningen i en norsk spørreundersøkelse at de hadde dratt på arbeid selv om de egentlig burte vært hjemme (Luftfartstilsynet, 2016).

De ansatte lufta har ulike insentiver til ikke å melde seg not-fit-for-flight. For piloter gjelder insentiver som at: mange, spesielt de yngre pilotene, har måttet ta opp høye lån for å ta flyveropplæring, som per i dag koster opptil 1 million kroner. Hvis noen melder seg unfit så kan det også medføre at kollegaene får økt arbeidsbelastning og at fly kanselleres. Ansatte på midlertidige kontrakter er også redde for å melde seg unfit fordi de frykter at de ikke får nye oppdrag, og, hvis de melder fra i useriøse selskaper, mister jobben eller ikke får forlenget kontrakten (Intervju 4 Norsk Flygerforbund, 2021).

Hensikten med konkurranse er at det skal bli trygg, effektiv og rimelig transport. Her må man skille mellom sunn konkurranse og usunn konkurranse. I dag er konkurransen ofte usunn (Intervju 2 Norsk Flygerforbund, 2021).

Dette kan også bidra til å høyne terskelen for å varsle om alvorlige hendelser, samt å melde seg «unfit» i redsel for sanksjoner fra arbeidsgivers side. Dette gjelder både ansatte i luftfarten som regnes for å være norsk, og blant flyselskaper som har hovedsete i andre europeiske land. For eksempel får en ansatt i Ryanair beskjed tredje gang de melder fra om at de er syke om at dette vil få deres kollegaer til å måtte arbeide mer. Den fjerde gangen de melder fra at de er syke vil Ryanair undersøke saken nærmere. For å unngå dette, og i redsel for å miste jobben, går ansatte ifølge en av våre informanter heller syke på jobb (Intervju ECA, 2021). De ansatte i luftfarten har advart mot utviklingen i mange år og frykter at det må skje en alvorlig ulykke før sektoren blir organisert på en bedre måte, slik som Colgan Air-ulykken i USA (for eksempel Intervju 1 Norsk Flygerforbund, 2021).

Problemet er at presset på sikkerheten først kommer til syne den dagen det går dårlig, for eksempel ved at ansatte ikke greier å gjøre jobben sin bra en typisk 15-16-timers arbeidsdag³⁹ som inkluderer flygning tur-retur Oslo-Las Palmas [...] Tidligere

³⁸ Melin skriver i en presentasjon fra 2018: “Pilots with substandard safety climate consistently had worse working conditions, health and recovery; higher levels of anxiety and depression; more incidents and mistakes; and more dangerous safety behaviors.”

³⁹ Slike dager er kun tillatt under spesielle omstendigheter. Vanligvis er en arbeidsdag maksimalt 14 timer lang i henhold til flyvetidsbegrensningene (FTL).

inkluderte en arbeidsdag å fly én vei, for deretter å overnatte på hotell til neste dag (Intervju Kabinansattes Forbund, 2021).

Både Norsk Flygerforbund og Kabinansattes Forbund ønsker at Luftfartstilsynet skal ha en mye mer aktiv rolle enn den den har i dag, for eksempel ved å komme på uanmeldte tilsyn, slik som ved å sjekke arbeidsforhold i kabinen, og generelt være mer «hands on» når de utfører tilsyn. Videre mener de at ansvaret for tilsyn kan flyttes tilbake til Arbeidstilsynet dersom det nåværende luftfartstilsynet ikke kommer sterkere på banen (Intervju 3 Norsk Flygerforbund, 2021; Intervju Kabinansattes Forbund, 2021; Intervjuer, 2021). Kabinansattes forbund mener at forhold de melder fra om ofte ikke blir fulgt opp på en ordentlig måte (Intervju Kabinansattes Forbund, 2021). Trass i at mange av tallene fra spørreundersøkelsen i 2014/15 viste at arbeidsforholdene var ugreie, gjorde ifølge Norsk Flygerforbund Luftfartstilsynet lite for å bedre situasjonen. De mener også at det hadde vært fordel om noen i Luftfartstilsynets ledelse hadde operativ erfaring, altså hadde arbeidet «på bakken» som for eksempel bakgrunn som flygere eller kabinpersonale (Intervju 4 Norsk Flygerforbund, 2021). Videre etterlyser forbundene sterkere samarbeid mellom ulike lands luftfartstilsyn for å påse at det utøves godt nok tilsyn i lufta. Kritikkk av Luftfartstilsynet for blant annet hva mangel av mellomledere med flyoperativ erfaring, hvordan oppgavene blir utført, og å få personer med den rette kompetansen til å søke stillinger i Luftfartstilsynet. Luftfartstilsynet har imidlertid svart media at mellomlederne har jobbet med områdene de har ansvar for og at stillingene blir fylt med kvalifiserte personer. (Mauren & Dahl, 2020). Mange operasjoner i luftfarten blir i praksis ikke utsatt for tilsyn på grunn av de kompliserte eierskapsstrukturene i luften der mange flyselskap er registrert langt unna landet der de opererer, og luftfartstilsynene der de er registrert har lite ressurser og kapasitet til å føre tilsyn der fly og besetning oppholder seg. For at Luftfartstilsynet skal føre tilsyn med for eksempel Wizz Air må de bli bedt av det ungarske luftfartstilsynet om å utføre dette (Intervju Kabinansattes Forbund, 2021; Intervjuer, 2021). Disse temaene mener også Luftfartsutvalget er en utfordring, og de oppfordrer derfor blant annet til at:

Fremtidig sikkerhetsarbeid bør være rettet mot å indentifisere risiko som skyldes kombinasjoner av endrede forretnings- og organisasjonsmodeller i europeisk luftfart og rollefordelingen mellom de nasjonale tilsynsmyndighetene (Samferdselsdepartementet, 2019, s. 13).

3.6 Fagforeningsmedlemskap

Flere av lavprisflyselskapene i Europa, deriblant Ryanair og Wizz Air har motarbeidet fagforeningsorganisering hos sine ansatte (f.eks. Hagesæther, 2014). En stor survey viste at flyselskaper i Europa som benyttet bemanningsbyråer hadde lavere tendens til å anerkjenne fagforeninger enn nettverksselskaper (Brannigan et al., 2018, s. vii). I norsk luftfart er imidlertid graden av fagforeningsorganisering veldig stor, noe også Tabell 1 indikerer.

3.7 Utfordrende for de ansatte i atypiske stillinger å forfølge sine rettigheter

De siste tiårene har mange arbeidstakere i den europeiske luftfarten kommet i situasjoner der det er uklart hvilke lands regelverk som gjelder dem, hvilke lands verneing som de skal kontakte dersom de opplever at deres rettigheter blir krenket, hvor de har rettigheter til ulike sosiale ytelser og så videre (Backe et al., 2021; Brannigan et al., 2018;

Europakommisjonen, 2019, s. 7; Intervjuer, 2021; Samferdselsdepartementet, 2019). Eksemplene over i delkapittel 3.3 er ikke enestående når det gjelder kompliserte strukturer for organisering av luftfarten i Europa.

Lovverket i Norge og EU harmoniseres stadig på dette området, og praktiseres omtrent likt. Det vil si at vernetinget for en arbeidstaker er i det landet vedkommende utfører sitt arbeid til vanlig. Dette er ofte, men ikke alltid, der vedkommende har sin hjemmebase (Backe et al., 2021). Det norske luftfartstilsynet skal følge med på de ansattes på norsk jord sine arbeidsvilkår, men har begrenset kapasitet til å utøve tilsyn og kontroll, noe eksempler fra blant annet Hagesæther (2014) viser, og våre informanter også har kommentert (Intervju 1 Norsk Flygerforbund, 2021). For ansatte som arbeider i Norge blir det dermed opp til dem selv og deres eventuelle fagforeninger å hevde sine rettigheter: «Utenom Luftfartstilsynets oppfølging, der det opp til de enkelte arbeidstakerne og deres eventuelle fagforeninger å sørge for at de får sine norske rettigheter» (Backe et al., 2021, s. 108).

Å gå til rettsak mot sin arbeidsgiver sitter imidlertid sannsynligvis langt inne for de fleste fordi det koster både mye penger og ressurser, og være emosjonelt krevende. Videre er det usikkert om norske fagforeninger kan føre rettsaker for personer som ikke er medlem hos dem (Backe et al., 2021, s. 109). I motsetning til i andre bransjer er lønns- og arbeidsvilkår i luftfarten ikke basert på tariffavtaler for hele sektoren, men derimot på tariffavtaler mellom flyselskapene og fagforeningene, og tariffene er ikke allmenngjorte (Backe et al., 2021, s. 109). Disse ulike faktorene virker å gjøre internasjonale arbeidstakere i luftfarten som er stasjonert på norsk jord sårbare for utnyttelse med tanke på lønns- og arbeidsvilkår (f. eks. Hagesæther, 2014, s., se også tiligere nevnte eksempler i 3.3). Ansvar for ansatte både i Norge og Europa blir i slike tilfeller fragmentert (Intervju 1 Norsk Flygerforbund, 2021).

Flere av de ansatte i luftfarten som arbeider på norsk jord, er ikke norske, og er heller ikke fagorganiserte (Intervjuer, 2021). Når noen faller inn under definisjonen som utsendte er det EUs utsendingdirektiv som gjelder. Ansatte i luftfarten vet ikke nødvendigvis når utsendingdirektivet (direktiv 96/71/EC) gjelder, når det skal benyttes, og hva det innebærer dersom dette direktivet gjelder (Brannigan et al., 2018, s. iX-X). Ifølge Utsendingdirektivet kan en virksomhet som etablerer seg i et annet land med ansatte maksimalt være der ett år før de må tilby landets egne lønns- og arbeidsvilkår (Intervju ECA, 2021). Arbeidere i luftfarten risikerer å «falle mellom alle stoler» med tanke på å bli beskyttet fordi det er uklart hvilket lands lovverk som gjelder, og Luftfartsmyndighetene har begrenset myndighet til å drive tilsyn, og tilsynene som utføres uansett bærer preg av å være stikkprøver. I tillegg har luftfartstilsynene i Europa begrenset kapasitet, og samarbeidet mellom ulike lands luftfartstilsyn er ikke tilstrekkelig til å sikre tilsyn på baser utenfor landet der et flyselskap har sin hjemmebase (Hagesæther, 2014; Intervjuer, 2021). Derfor etterlyser informantene våre bedre samarbeid mellom ulike land sine luftfartstilsyn (Intervjuer, 2021).

4 Lønns- og arbeidsvilkår for piloter og kabinansatte

Videre er det påfallende, at luftfarten i Europa er en av de mest regulerte de sektorer i forhold til sikkerhet og koncessjoner, mens arbeidsvilkårene kun er regulert i mindre grad (SAMAK, 2017, s. 13).

4.1 Høytlønte piloter og lavtlønte kabinansatte

Studien til Underthun og Ingelsrud (2019) viser lønnsutviklingen til ulike typer ansatte i luftfarten sammenliknet med en industriarbeider. Pilotene har hatt god lønnsutvikling siden 2007, mens de kabinansatte har hatt svak lønnsvekst, og er gått fra å være en forholdsvis godt betalt yrkesgruppe til å bli en yrkesgruppe som har fått lavtlønnstillegg i de siste to lønnsoppgjørene. Likevel har pilotene hatt lavere lønnsutvikling enn en gjennomsnittlig industriarbeider (Norsk Flygerforbund & Kabinansattes Forbund, 2021; Samferdselsdepartementet, 2019). Gjennomsnittlig årslønn for piloter var litt over 1,021 millioner kroner inkludert tillegg i 2017, men med stor spredning. Piloter med 1-3 års ansiennitet hadde en gjennomsnittlig grunnlønn på cirka 525 000 kroner. Gjennomsnittlig årslønn for piloter som var kapteiner var 1,1 millioner kroner i grunnlønn, og 1 246 000 kroner inkludert tillegg, mens en gjennomsnittlig styrmann hadde rundt 634 000 i lønn i året i grunnlønn og 736 000 inkludert tillegg. Ulike typer tillegg inkluderer blant annet diettgodtgjørelse og natt-tillegg (Underthun & Ingelsrud, 2019, s. IV, 14, 15). Pilotene får også en god innskuddspensjon og solide forsikringsordninger, samt at de har lavere pensjonsalder enn mange andre yrkesgrupper (Underthun & Ingelsrud, 2019, s. 19).

Ifølge våre informanter er lønn og arbeidsvilkår relativt like hos de norske flyselskapene SAS, Norwegian og Widerøe, men de har ulike stiger for ansiennitet (Intervjuer, 2021). Ved nyansettelser starter pilotene nederst på lønnsstigen i nytt selskap trass i at de har lang erfaring, som gjør at de blir «låst» i stillingene sine (Intervju 4 Norsk Flygerforbund, 2021). Nyansatte piloter tilhører ikke høytlønte: for eksempel tjente en nyansatt pilot i 2019 450 000 kroner (Jordheim, 2019).

De høye gjennomsnittslønningene og de gode pensjonsvilkårene gjør pilotene til en av yrkesgruppene i Norge som tjener best og har best økonomiske betingelser (SSB, 2021b). Samtidig er pilotene også en av yrkesgruppene som betaler mest for utdanningen sin: å få pilotutdanning og godkjenning for å fly ulike typer passasjerfly, dersom denne ikke skjer i offentlig regi, koster i dag fra flere hundre tusen til over én million kroner (Europakommisjonen, 2019; Underthun & Ingelsrud, 2019, s. 19). Tidligere var det ikke slik: Da var det flyselskapene som betalte for utdanningen til sine piloter, som så bandt seg til å arbeide for dette for et visst antall år i etterkant. Mange piloter hadde også sin opplæring fra militæret (Europakommisjonen, 2019, s. 5). I Norge er det en offentlig pilotutdanning, men denne har et svært begrenset antall plasser, og er svært vanskelig å få plass på (UiT, 2021). Pilotutdanningen har tre hovedkomponenter: grunnleggende trening for å få lisens som pilot hos et flyselskap, sertifisering for å få fly en spesiell flytype, og også linjetrening der piloten får erfaring med å arbeide på et kommersielt passasjerfly som vanlig pilot

(Europakommisjonen, 2019, s. 5). Grunnleggende trening kan koste opptil €100 000, og for å få godkjenning for å fly en flytype kostet dette rundt €30 000 i EU før, og kan koste mer i Norge i dag (Europakommisjonen, 2019, s. 5; Hestenes et al., 2021; Samferdselsdepartementet, 2019). Dette gjør at mange/de fleste av dagens nye piloter starter karrieren sin med et studielån som er vesentlig større enn personer i mange andre yrkesgrupper (Frøjd, 2020).

Piloter i flere av nettverksselskapene med base i andre land har høyere lønn enn de norske, ifølge statistikken. I lavprisselskapene har kapteinene omtrent det samme i lønn som det norske toppnivået, mens styrmennene generelt har lavere lønn. I disse selskapene er lønnen også mer avhengig av flytimer i luften, samtidig som pensjonsbetingelsene generelt er dårligere enn i nettverksselskapene (Underthun & Ingelsrud, 2019, s. IV).

De kabinansatte har generelt lavere lønn enn andre yrker med sikkerhetsansvar, og vesentlig lavere enn gjennomsnittslønnen i Norge i 2017 på 535 900 kroner. De kabinansatte tjente gjennomsnittlig 428 000 i lønn inkludert tillegg. Grunnlønnen var 298 000 kroner i gjennomsnitt, uten tillegg og overtid, og cirka 433 000 kroner for dem med over 10 års ansiennitet uten tillegg og overtid. Imidlertid tjener de laveste 5 prosentene kun 250 000 i grunnlønn, og langt fra alle som har ønsket det har fått fulle stillinger. Kabinansatte i andre europeiske land virker å tjene generelt mindre, men nivået er relativt likt hvis man sammenlikner med gjennomsnittslønn i disse landene. I lavprisselskaper i Europa er en større del av lønnen variabel enn i nettverksselskapene, og kommer i større grad fra provisjon fra taxfreesalg, betaling for timer i luften og så videre (Underthun & Ingelsrud, 2019, s. IV, 14, 15). Siden studien fra Underthun og Ingelsrud (2019) ble publisert har lønnen til de kabinansatte ligget omtrent flatt ifølge våre informanter. Arbeid på kvelder og helger blir ikke kompensert, ei heller reisen for å komme seg på jobb, eller når ansatte blir transportert fra ett sted til ett annet for å utføre arbeid (Intervju Kabinansattes Forbund, 2021). De kabinansatte i Norge virker imidlertid å ha bedre pensjonsbetingelser enn andre yrkesgrupper med lav inntekt, og kan få ulike typer tillegg slik som for å ha ansvar i kabinen, rengjøring, diett, samt provisjon fra salg ombord (Underthun & Ingelsrud, 2019, s. 23).

Det har vært en nedadgående spiral i hvert fall de siste 15 årene, med at hver eneste forhandling, hver eneste mulighet, hver sparerunde er et forsøk på å forverre vilkårene våre [...] Det er dårlige tider i luftfarten «alltid». Vi får for eksempel høre fra arbeidsgiversiden at: «Hvis dere ikke bidrar nå: går vi konkurs, flytter vi virksomheten, må vi si opp folk, og så videre» (Intervju Kabinansattes Forbund, 2021).

Tidligere var det krav om et kurs som varte i flere måneder, bekostet av flyselskapene, for å bli kabinansatt. I dag tilbyr flyselskapene et kurs på 3-4 uker kostnadsfritt, men uten lønnet opplæring. Grunnet blant annet høyt arbeidspress, lite kontroll over egen fritid med stor uforutsigbarhet i en krevende stilling fysisk, og lave lønninger er det voldsom gjennomtrekk av norske kabinansatte ifølge våre informanter. «Halvparten arbeider der kun i rundt seks måneder før de slutter» (Intervju Kabinansattes Forbund, 2021). Dette går både utover kvaliteten på tjenestene som tilbys fordi det blir mindre kontinuitet og færre ansatte med lang erfaring, og også sikkerheten ifølge informantene (Intervju Kabinansattes Forbund, 2021). «Man får ikke bygget en sikkerhetskultur med så stor gjennomtrekk» mener en av våre informanter om denne situasjonen (Intervju 4 Norsk Flygerforbund, 2021). Hvor stort dette problemet er i praksis er vanskelig å kvantifisere og bør også være tema for videre forskning.

4.2 Krevende turnuser for de ansatte

Turnusarbeid er standarden blant piloter og kabinansatte, og det finnes faste turnuser og variable turnuser. Typiske faste turnuser for ansatte i flyselskapene SAS, Norwegian er henholdsvis fem arbeidsdager etterfulgt av fire fridager, SAS har hatt fem arbeidsdager etterfulgt av tre fridager. Widerøe har fast turnus med sju arbeidsdager etterfulgt av sju fridager, slik at de har sin egen tilpassede FTL. De faste turnusene gir arbeidstakerne god oversikt, men lite fleksibilitet for å bytte med andre, mens de variable turnusene gjør det enklere å bytte, men settes opp hver måned og gjør det vanskeligere å planlegge lengre frem i tid (Underthun & Ingelsrud, 2019). Det kan for eksempel være vanskelig for en ansatt på variabel turnus å få vært med på store sosiale anledninger som konfirmasjoner og bryllup (Intervju Kabinansattes Forbund, 2021).

Mer enn 60 prosent av de kabinansatte og nærmere halvparten av pilotene hadde en variabel ordning i 2019. Majoriteten av pilotene og de kabinansatte følte at de kunne påvirke arbeidsplanen sin i liten eller svært liten grad etter at denne var fastsatt av arbeidsgiver (Intervju Kabinansattes Forbund, 2021; Underthun & Ingelsrud, 2019, s. IV, 36, 39). I utenlandske selskaper er variabel turnus vanligere enn i de selskapene som norske arbeidstakere i luftfarten oftest er ansatt i. Når ansatte blir kalt ut på standby kan dette forlenge arbeidsdagen. Fra en ansatt er kalt ut på standby til vedkommende er tilbake igjen kan det ta 23 timer ifølge våre informanter (Intervju 4 Norsk Flygerforbund, 2021).

Arbeids- og hviletider i luftfarten er regulert gjennom ulikt EU/EØS-lovverk og av tariffavtaler mellom flyselskapene og arbeidstakerorganisasjonene. Lovverket med tanke på arbeidstider mannskap på fly i europeisk luftfart er fullstendig harmonisert med tanke på maksimalt antall arbeidstimer i døgnet, i uka, i måneden og i året. Dette lovverket kalles Flight time limitations (FTL). Dette regelverket setter en begrensning der mannskapet ikke skal ha mer enn 900 blokktimer per kalenderår, men kan ha opptil 1000 timer innenfor et år der gjennomsnittet er beregnet kontinuerlig. I løpet av sju dager kan det være maksimalt 60 arbeidstimer, 190 arbeidstimer på 28 dager, og 2000 tjenestetimer per år. Svært lange arbeidsdager for de ansatte tillates, og de kan arbeide opptil maksimalt 14 timer i døgnet innenfor EØS-regelverket, og opptil 16 timer under spesielle vilkår (Europalov, 2014; Underthun & Ingelsrud, 2019). Da FTL ble implementert i norsk lovverk ble maksimal lengde på arbeidstiden økt.

I tillegg til arbeidsdager opp til 14 timer kommer reisetid til arbeidssteder, og reisetid mellom to strekninger der en ansatt reiser. Dette kan gjøre at reell tid av døgnet som blir brukt til enten å være på jobb eller reise dit kan bli vesentlig mye lenger. Ved uforutsette hendelser kan arbeidsdagen på jobb også bli lenger enn 14 timer, som 15 timer eller mer, og våre informanter forteller at gjennomsnittlig arbeidstid i året for en kabinansatt inkluderer opptil 900 blokktimer i lufta (Intervju Kabinansattes Forbund, 2021).

Arbeidstidsbegrensningene, det vil si at arbeidsdager på opptil 14 timer tillates i Europa, medfører sannsynligvis en ekstra sikkerhetsrisiko, og virker ikke å følge anbefalinger fra deler av forskningen, slik som ekspertene bak Moebus-rapporten fra 2008, for å forhindre utmattelse hos pilotene (Moebus, 2008)⁴⁰ eller resultatene av ICAOs undersøkelser (ICAO, 2019). Moebus (2008) nevner flere faktorer ved arbeidstiden som utfordrende fordi de gjør

⁴⁰ "Duty length has been associated with the risk of accidents. For duties of 10-12 hours the relative risk of an accident was 1.7 times higher than for all duties, and for duties of 13 hours or more, the relative risk was over 5.5 times higher [Goode JH, 2003]. In addition, field studies of single-sector two-crew operations have shown that some crews were having difficulty remaining awake during overnight duties of 11 hours or more" skriver Moebus, P. (2008). *Final Report "Scientific and Medical Evaluation of Flight Time Limitations"*. Moebus Aviation. https://www.eurocockpit.be/sites/default/files/FTL_MoebusAviation_Study_Final_Report_09_0122.pdf.

at piloter kan bli utmattet, og dermed true flysikkerheten. Disse er: a) mange timer på jobb innenfor en kort arbeidsperiode, b) lange arbeidsdager, c) nattarbeid, d) tidlig start på arbeidstiden, e) kryssing av tidssoner, og f) å ha standby vakt (Moebus, 2008). Våre informanter delte oppfatningen om at det var spesielt krevende å snu døgnet, og kommenterte: «Det å snu døgnet bidrar spesielt mye til utmattelse (fatigue)» (Intervju 4 Norsk Flygerforbund, 2021).

Etter at Norge implementerte de europeiske lovverket ble maksimal arbeidstid i lufta utvidet.⁴¹ Om natten er maksimal tjenestetid 11 timer (Europalov, 2014). Det er ikke bare lange arbeidsdager som kan gjøre pilotene og de kabinansatte utmattede, men også for eksempel arbeidsdager som starter svært tidlig eller slutter svært sent, og at når de er passasjerer på et fly, for eksempel, så teller det ikke som tjenestetid, selv om de fraktes mellom to steder de arbeider, og heller ikke når de starter sin tjeneste i standby (Intervju 4 Norsk Flygerforbund, 2021; Intervju Kabinansattes Forbund, 2021).

Rapporten til Moebus konkluderer med at maksimal arbeidstid i EU OPS, som var på 13-14 timer, var for lang og ikke i henhold til vitenskapen, og dermed burte reduseres (Moebus, 2008). Et arbeidsdokument fra ICAO (2019) som henviser til et ekspertpanel ved luftfartstilsynet i Japan, skriver at det er stor sammenheng mellom arbeidstidslengde ut utviklingen av utmattelse (fatigue) hos flygere på fly med to piloter. Med referanse til reguleringer i andre land og også resultatene av ekspertpanelets faktagjennomgang skulle maksimal lengde på en vanlig arbeidsdag i Japan bli redusert fra 12 til 10 flytimer i lufta (ICAO, 2019).

Ulike aktører som European Cockpit Association mener også dette, og mener at 10 timer utgjør en fornuftig grense for maksimal arbeidstid, på lik linje med i USA (Intervju 4 Norsk Flygerforbund, 2021; Intervju ECA, 2021). I USA er lengste tillatte arbeidstid 10 timer, en regel som ble implementert etter Colgan Air-ulykken, der utmattelse hos begge pilotene ble fremhevet som en medvirkende grunn til flystyrten (Hagesæther, 2014).⁴² 14 timer som lengste tillatte arbeidsøkt fra 2016 utgjorde en av pilotene uønsket forlengelse av arbeidsdagen for majoriteten i Europa. Videre gjør denne utvidelsen etter alt å dømme de ansatte mer utsatte for stress og fatigue (utmattelse) (Belden & Strømme, 2020; van Leeuwen et al., 2019). Dette kommenterte også våre informanter:

De fleste i Europa, med unntak av piloter i Romania, fikk forverrede arbeidsforhold da regelen om maksimalt 14 timers arbeidsdag ble innført (Intervju 4 Norsk Flygerforbund, 2021).

Videre mener våre informanter at det er underrapportering av ulike hendelser. Grunnen er blant annet fordi flyselskapene i ulike utlysninger etterspør personell som ikke har noen flysikkerhetshendelser på CV'en. Det gjør at ansatte kvier seg for å si ifra. Videre er det ikke uvanlig at piloter går på jobb fordi kollegaene deres ellers vil få mer å gjøre, og det kan gå utover arbeidsgiver økonomisk (Intervju 4 Norsk Flygerforbund, 2021). Pilotene og de kabinansatte opplever at de stadig utsettes for sterkere press i form av press på lønns- og

⁴¹ Underthun, A. & Ingelsrud, M. H. (2019). *Lønn og arbeidsforhold i norsk luftfart: En kartlegging*. Oslo Metropolitan University. https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/10642/8921/r2019_07_Lonn_og_arbeidsforhold_i_norsk_luftfart.pdf?sequence=2&isAllowed=y Disse skriver: «Det nye regelverket bygger videre på forordning 859/2008 av 20. august 2008 (EU, 2008) og forordning 965/2012 som ble vedtatt i oktober 2012 og gjennomført i norsk rett i forskrift av 7. juli 2013, ved å ta inn flyge- og tjenestetidsregler for besetningsmedlemmer i luftfartsselskaper som utfører ervervsmessig lufttransport (CAT) med fly (Forordning 83/2014).

⁴² Kommissjonen som undersøkte ulykken var uenige på dette punktet. Fra beskrivelsene av arbeidstiden til pilotene som hadde ansvar, dokumentert i blant annet Hagesæters (2014) bok, virker det svært sannsynlig at pilotene var i dårlig form den dagen på grunn av svært lite og også dårlig søvn i forkant av flygingen.

arbeidsvilkår, noe som gir ugunstige arbeidsvilkår og også press på sikkerheten. De frykter at det må en alvorlig flyulykke til før vilkårene i bransjen vil bli regulert til det bedre, slik som at det kom nye standarder i USA i kjølvannet av Colgan Air-ulykken (Intervjuer, 2021).

USA ligger 20 år foran oss i flysikkerhet. Der er bransjen blitt mer regulert, og en flybillett koster det det koster. Prisene er sosialt ansvarlige. Det sier seg selv at når en flybillett koster 150 kroner så går det utover noen, de som produserer den tjenesten, og det er oss ansatte (Intervju Kabinansattes Forbund, 2021).

Det er som nevnt svært få alvorlige ulykker i kommersiell passasjertransport. Dette gjelder både i Europa og globalt. Når det imidlertid er alvorlige ulykker, kan menneskelige faktorer være medvirkende årsak. Ifølge European Cockpit Association var utmattelse og sykdom hos en pilot sannsynligvis en av årsaken til en av de store ulykkene med et Boeing Max fly (Intervju ECA, 2021). Depresjon og angst var medvirkende årsak til ulykken der den tyske piloten førte et passasjerfly rett inn i Alpene (BEA, 2016).

Luftfarten er en av de (få) bransjene som er unntatt fra enkelte av Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser (Norsk Flygerforbund & Kabinansattes Forbund, 2021; Underthun & Ingelsrud, 2019).⁴³ I luftfarten er det normalt med 60-timersuker med 5 arbeidsdager, det vil si dager på 12 timer, og arbeidsplikt opptil 7 helger på rad, ifølge pilotenes og de kabinansattes fagforeninger (Norsk Flygerforbund & Kabinansattes Forbund, 2021). Widerøe, som opererer de fleste norske FOT-rutene, har et annet unntak slik at de ansatte pilotene kan fly sju dager i strekk med påfølgende sju hviledager for disse rutene (Europalov, 2014). De kabinansatte i Widerøe har derimot en typisk turnus på sju arbeidsdager og seks hviledager for disse rutene (Underthun & Ingelsrud, 2019, s. 35). De lange arbeidsdagene og krevende turnusene i luftfarten gjør at ansatte ikke nødvendigvis får hvilt ut skikkelig mellom to arbeidsperioder (Intervju Kabinansattes Forbund, 2021). Pilotene har også krevende turnuser, og flere av dem har i ulike spørreundersøkelser og også i andre sammenhenger fortalt at de har sovnet mens de har vært på jobb (f.eks. Europaparlamentet, 2016; van Leeuwen et al., 2019; Veiby & Brekke, 2021).

The rules treat the pilots like they are machines, and are set to let the pilots work until they fall asleep (Intervju ECA, 2021).

Øvre grense for arbeid lufts (de europeiske flight time limitations, FTL) er 900 flytimer per kalenderår, alternativt 1 000 flytimer i en 12-månedersperiode. På sju dager skal det være maksimalt 60 tjenestetimer, per 28 dager 190 tjenestetimer, og totalt sett skal det være maksimalt 2000 timers arbeid i løpet av et år (Underthun & Ingelsrud, 2019, s. 34). Til sammenlikning har ansatte i Norge med en typisk tariff-festet arbeidsavtale 37,5 timers uke og 5 ukers ferie, noe som utgjør et arbeidsår på rundt 1695 timer. Et årsverk for personer som arbeider i turnus på land er på rundt 1568 timer. Med andre ord: dersom ansatte i norsk luftfart skulle arbeide opp mot maksimalgrensene som er satt av EU-lovverket på 2000 timer, arbeider de mer enn 400 timer i året mer enn ansatte på landjorda i typisk turnusarbeid. Dette utgjør mer enn ti arbeidsuker med normalarbeidstid på 37,5 timer, og til dårligere arbeidsvilkår enn for eksempel assistenter i norsk helsevesen, som har solide tillegg for kvelds-, natt- og helgearbeid.

I praksis gjør imidlertid tariffavtaler at norske arbeidstakere i lufts har hatt *noe lengre* hvileperioder enn det minimumskravene i EU-lovverket stiller (Underthun & Ingelsrud, 2019).

⁴³ Ironisk nok med tanke på hvor stort ansvar de ansatte har for andres liv og helse er en av de andre bransjene med et slikt unntak legene Hagesæther, P. V. R. (2014). *Fritt fall: på jobb i lufts til lavpris*. Pax.

Underthun og Ingelsrud (2019) undersøkte i februar 2019 blant annet lønns- og arbeidsforhold hos ansatte som var medlemmer av forbundene som var medlemmer av LO Luftfart og Parat Luftfart, og fikk 3138 svar, noe som utgjør svarprosent på 32. SAS og Norwegian har oppgitt til Underthun og Ingelsrud (2019, s. 34) at pilotene deres arbeider mellom 650 og 750 timer i blokktimer i lufta i året, og Widerøe mellom 600 og 700 flytimer i året. Fagforeningene Norsk Pilotforening (Parat) og Norsk Flygerforbund (LO) har imidlertid fortalt om enkelte medlemmer som har arbeidstider på opptil 900 timer i året i lufta. Informantene i Underthun og Ingelsruds (2019, 35) spørreundersøkelse oppga også gjennomsnittlige arbeidsdager på 9,5 timer, altså to timer lenger enn en gjennomsnittlig arbeidsdag for en person med en typisk tariff-festet uke i offentlig sektor. Mellom cirka 40 % av de kabinansatte arbeidet deltid i 2017 (Underthun & Ingelsrud, 2019, s. 12, 31). Godt over 50 % av både kabinansatte og piloter arbeider 10 timer eller mer 3-4 ganger per uke eller oftere, ifølge deres svar på denne spørreundersøkelsen (Underthun & Ingelsrud, 2019, s. 42). Videre opplever de ansatte i luftfarten stigmatisering:

Yrkene våre er stigmatiserte, og vi latterliggjøres. Vi opplever at en pilot bare er en «pent kledd busjåfør i lufta», mens en kabinansatt bare sees som «en kelner i lufta» (Intervju Kabinansattes Forbund, 2021).

4.3 Mye helseplager sammenliknet med andre yrkesgrupper

Fysisk og psykisk utmattelse er utbredt blant pilotene og kabinansatte ifølge to spørreundersøkelser utført i henholdsvis 2015 av Luftfartstilsynet og i 2019 av Arbeidsforskningsinstituttet. Cirka halvparten av de kabinansatte var ofte fysisk utmattet etter endt arbeidsdag, mens dette gjaldt omtrent én av fire piloter (Underthun & Ingelsrud, 2019, s. VII, 52). 72 % av pilotene og 85 % av kabinbesetningen er fysisk utmattede etter endt arbeidsperiode, kun 19 % av pilotene og 12 % av kabinbesetningen får daglig tilstrekkelige hvile og avkopling mellom arbeidsdagene utenom søvn, ifølge Luftfartstilsynets arbeidsmiljøundersøkelse fra 2015 (Luftfartstilsynet, 2016, s. 3). 15 % av pilotene følte at de ikke hadde tid til å utføre jobben på en arbeidsmiljømessig sikker måte (Luftfartstilsynet, 2016, s. 3, 10). Det er også høyere andeler i luftfarten enn i andre bransjer som ser for seg å søke på en ny jobb i løpet av de neste par årene: rundt hver femte pilot og hver tredje kabinansatt (Luftfartstilsynet, 2016, s. 9).

Svært mange av pilotene og de kabinansatte er plaget av sønnavanser. Av piloter på fixed wing fly var 40 % litt plaget, 20 % ganske plaget og 7 % svært plaget av sønnavanser. 33 % var litt plaget av smerter i nedre del av korsryggen, 15 % ganske plaget og 7 % svært plaget av dette. Av kabinbesetningen var 38 % litt plaget, 24 % ganske plaget og 15 % svært plaget av sønnavanser, mens mange hadde smerter i nakke og /eller skuldre, med 35 % litt plaget, 22 % ganske plaget og 18 % svært plaget. Når det gjelder smerter i korsryggen liknet mønsteret pilotenes (Luftfartstilsynet, 2016, s. 11). Til sammen 40 % av kabinbesetningen er ganske plaget eller svært plaget av nakke- og skuldresmerter (Luftfartstilsynet, 2016, s. 3, 11). Sønnavanskene har sannsynligvis flere årsaker, inkludert at mange av de ansatte har mye nattarbeid og til dels arbeider på tvers av tidssoner: 47 % av de kabinansatte jobber minst halvparten av sine vakter på natten, og 56 % av pilotene (Underthun & Ingelsrud, 2019, s. VI).⁴⁴

⁴⁴ Underthun og Ingelsrud (2019, VI) påpeker at hva som menes med natt varierer, og at de høye tallene sannsynligvis skyldes at de kabinansatte og pilotene har vakter som strekker seg inn i natten, eller starter så tidlig om morgenen at det defineres som natt.

Ifølge Melin et al. (2018) er det mange studier som viser a) sammenheng mellom søvnmangel og redusert kognitiv kapasitet hos piloter, b) at depresjon og angst reduserer piloters kognitive kapasitet, og dermed også flysikkerheten, og c) at mange timers arbeidstid i uka, inkludert å jobbe mange timer mens de er slitne, øker tendensen til angst og depresjon hos piloter. Med andre ord er det grunn til å anta at de lange arbeidsøktene til pilotene, ugunstige arbeidstider, generelt stress og søvnmangel bidrar til at de kan få redusert kognitiv kapasitet, at de kan bli deprimerte og engstelige, og også at denne situasjonen kan utgjøre en trussel for sikkerheten i lufta.

4.4 Ofte konfliktfylte partsforhold

Luftfartstilsynets undersøkelse viser likevel at det ofte er et dårlig forhold mellom de ansatte og deres arbeidsgivere: over 40 % av både piloter og kabinbesetning i selskaper med store fixed wing fly har svart at de nokså sjelden, meget sjelden eller aldri blir godt ivaretatt av flyselskapet (Luftfartstilsynet, 2016, s. 14). På norske ruter opererte SAS og Norwegian slike fly i 2015, da Luftfartstilsynets undersøkelse ble utført. Pilotene og de kabinansatte i SAS og Norwegian har gått til streik mot sine arbeidsgivere flere ganger de siste to tiårene (for eksempel Jordheim, 2019).

I en undersøkelse gjort blant pilotene i SAS sommeren 2021, før det ble kjent at SAS ikke hadde tenkt til å tilby de oppsagte pilotene i selskapet ny stilling etter Covid-19 pandemien, svarte kun 6 % av pilotene i Skandinavia at de hadde tillit til ledelsen i selskapet. Videre svarte 98,1 % at de mente at SAS under nåværende ledelse ikke respekterte den skandinaviske modellen og sine medarbeidere, og 93,9 % at de ikke hadde tillit til den tidligere og nåværende ledelsen. I undersøkelsen var det rundt 70 prosent av de aktive pilotene som svarte, så resultatet er sannsynligvis noenlunde representativt for denne ansattgruppen. Tidligere spørreundersøkelser blant ansatte i SAS peker i samme retning (Bach, 2021a, 2021b).

Widerøe oppfattes derimot annerledes av de ansatte pilotene: I en spørreundersøkelse av 5751 piloter i 136 flyselskaper ble Widerøe (der 90 piloter svarte) kåret til en av de aller beste å arbeide i, og kom på fjerdeplass totalt. I de beste flyselskapene opplever pilotene å bli behandlet som familie, de er stolte av å arbeide for selskapet, og engasjerer seg for at selskapet skal oppleve suksess. Flyr gjorde det også godt i denne spørreundersøkelsen (7 piloter svarte) (ECA, 2021a).

4.5 Stillinger som kan gå utover familielivet

Vesentlig mer enn 50 % av pilotene på store fixed wing-fly opplever at kravene fra jobben forstyrrer sitt hjemmeliv og familieliv nokså ofte, meget ofte eller alltid (Luftfartstilsynet, 2016, s. 16). Studien til Underthun og Ingelsrud (2019, s. 45) ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) viser samme tendens: 65 % av deres respondenter blant piloter og kabinansatte har svart at kravene på jobben går utover familielivet. De påpeker at dette nivået er betydelig høyere enn blant andre personer i befolkningen med mye helgearbeid, og også enn andre ansatte innen luftfarten. Ifølge samme undersøkelse til Arbeidsforskningsinstituttet jobber som nevnt 64 % av de kabinansatte og rundt halvparten av pilotene minst tre av fire helger, og nesten ti av ti av disse gruppene jobber minst deler av annenhver helg (Underthun & Ingelsrud, 2019, s. VI). Ansatte arbeider som nevnt opptil 14 timer per døgn, og 15-16 timer i ekstraordinære tilfeller, men kompenseres ikke for overtid med mindre arbeidet er på avtalte fridager eller over øverste tariffbestemte grense på 47,5 timer i

løpet av ei uke. Mer enn halvparten av AFIs respondenter arbeidet som nevnt mer enn 10 timer 3-4 ganger per uke (Underthun & Ingelsrud, 2019, s. VII). Uker på opptil 60 timer er mulig ved irregulære hendelser som forsinkelser. SAS har en øvre ukesebegrensning på 47,5 timer, men ønsker å utvide denne til 60 timer slik FTL-regelverket tillater (Intervju Kabinansattes Forbund, 2021).

Det er klart det går utover familielivet. Det kommer like mye av at vi får arbeidsskjemaet veldig kort tid i forveien, så det er veldig lite på privaten som kan planlegges lang tid i forveien (Intervju Kabinansattes Forbund, 2021).

Når disse ansatte i tillegg har reisetid til og fra jobb, arbeider mye i helgene, og skal sove noen timer, blir det mindre tid igjen til familie og venner i turnusperiodene. Samtidig bidrar disse lange arbeidsdagene sammen med kvelds/nattarbeid til at de ansatte blir utmattede etter endt arbeidsperiode, som videre vil gi mindre overskudd til familie, venner og fritid. 60 % av pilotene og 53 % av de kabinansatte svarer at de er ganske eller svært fornøyde med jobben, mens 29 % av de kabinansatte og 19 % av pilotene er ganske eller svært misfornøyde (Intervjuer, 2021; Underthun & Ingelsrud, 2019, s. 46).

4.6 Atypiske ansettelsesformer gir dårligere arbeidsvilkår for foreldre

Kvinner og menn som har såkalt atypiske ansettelsesformer i Europa nyter som regel ikke de samme ytelsene for betalt foreldrepermisjon som de som er direkte ansatte. Flere av informantene i den europeiske Ricardostudien mente at atypiske ansettelsesformer ble benyttet nettopp for å hindre at ansatte skulle benytte seg av foreldrepermisjonsrettigheter. Vesentlig færre av pilotene og de kabinansatte som arbeidet gjennom et bemanningsbyrå eller annet mellomledd, hadde tidsbegrensede kontrakter eller nulltimers-kontrakter hadde tilgang til foreldrepermisjonspenger enn blant dem som var direkte ansatte. Flere visste også ikke om sine rettigheter i denne sammenheng. Kvinner virker å være mest sårbare fordi de risikerer å miste jobben hvis de har tidsbegrensede oppdrag fordi de ikke fornyes etter at de er blitt mødre. Tilgang til foreldrepermisjon og foreldrepenger var også vesentlig dårligere hos lavprisselskapene enn hos nettverksselskapene (Brannigan et al., 2018, s. xi, 156, 157). Det er imidlertid ikke grunn til å tro at ansatte i norske lavprisselskap har dårligere foreldrepermisjonsvilkår enn i andre norske flyselskaper.

5 Presentasjon av Decree 2006 og annet fransk lovverk til inspirasjon

Når det gjelder å sammenlikne ulike juridiske forhold i Europa er det særlig ett land som trekkes frem: Frankrike, ikke minst på grunn av en erklæring/lov fra 2006 som kalles Decree 2006 (Décret n 2006-1425 of 21th November 2006). Denne loven handler om at de ansatte ved flyselskaper med driftsbasis (operasjonell base) i Frankrike også omfattes av franske lover om lønns- og arbeidsvilkår, ikke kun de som arbeider ved hjemmebaser der. Flyselskaper som har en slik driftsbasis må betale en avgift til den franske trygdeordningen. Her er driftsbasis stedet hvor ansatte arbeider regelmessig, eller mønstrer av og på til tjeneste. Formålet med loven er å motvirke sosial dumping i luftfarten, slik de mente at praksisen var i flyselskaper som EasyJet, Ryanair, Vueling, Volotea, Wizz Air, Enter Air og Small Planet (ECA, 2018, s. 2; Stortinget, 2021, s. 1, 2, 8).

Lavprisselskapene Ryanair og EasyJet tok den franske staten til rettsvesenet for å prøve lovligheten av Decree 2006 i 2007, og begge tapte på høyeste juridiske hold i Frankrike (Stortinget, 2021, s. 14). Med bakgrunn i denne loven er det blitt ført en rekke rettsaker mot ulike (lavpris)flyselskaper som har operert fast i Frankrike uten å tilby sine ansatte franske lønns- og arbeidsvilkår. Et eksempel på dette er Vueling-dommen fra 2. april 2020. Imidlertid virker det som om noen flyselskaper prøver å omgå lovverket gjennom å benytte seg av såkalt falske selvstendig næringsdrivende, falske utsendinger og falske baser (Stortinget, 2021, s. 9).

Andre relevante faktorer: Tyskland og Frankrike anser typesertifisering, altså at en pilot har fått kursing og sertifikat for å fly en viss flytype, for å være en del av ansattforholdet i et flyselskap og derfor noe flyselskapene bør tilby sine piloter (Europakommisjonen, 2019, s. 6; Europaparlamentet & Rådet, 2019). Frankrike har også lovfestet at ordninger med pay-to-fly er ulovlig (Brannigan et al., 2018, s. viii). Ifølge Luftfartsutvalgets rapport oppfattes pay-to-fly i Frankrike som «ulovlig arbeid uten lønn» (Samferdselsdepartementet, 2019, s. 120). Ifølge den europeiske interesseorganisasjonen for pilotforeningene i Europa, European Cockpit Association, er det kun i fransk luftfarts og arbeidslovgivning i EØS-området at det er en egen definisjon av operasjonell base (ECA, 2021b, s. 2):

An operating base is a set of premises or infrastructure from which an undertaking carries out a stable, habitual and continuous air transport activity with employees who have the effective centre of their professional activity there. For the purposes of the above provisions, the centre of an employee's professional activity is the place where he/she usually works or where he/she takes up duty and returns after completing his/her assignment.

En utfyllende analyse av ulikt nasjonalt og europeisk lovverk krever nye studier, og er et svært aktuelt tema å forske videre på. I Argentina krever for eksempel lovverket at alle flyselskaper som ønsker å åpne en base innenfor landegrensene etablerer en juridisk enhet som følger argentinsk lov (ECA, 2018, s. 2).

6 Vei- og sjøtransporten i Europa

Mange av utfordringene innen luftfart er også kjent fra andre deler av transportnæringen. Det virker å være press på ansattes lønns- og arbeidsvilkår i all grenseoverskridende transport, inkludert i sjøtransporten og i veitransporten, og også den som finner sted mellom Norge og andre land. I tillegg er det press på lønns- og arbeidsvilkår i deler av den norske innenlandske veitransportsektoren, slik som i logistikkbransjen (for eksempel Lorvik, 2021).

Veitransportsektoren i Europa, spesielt for vognogsjåførene, virker å ha blitt en bransje der de ansatte utsettes for press på sine lønns- og arbeidsforhold. Ansatte, spesielt fra Øst-Europa og fra land utenfor Europa, får for eksempel svært lave lønninger, må bo i lastebilene, bo og lage mat på parkeringsplasser, bryte hvile- og arbeidstidsbestemmelsene, og har begrenset tilgang til å få vasket seg og gått på do (ETF, 2021b; ITF, 2021a). De harde arbeidsvilkårene har bidratt til at flere søker seg bort fra veitransportbransjen, og at det er sjåførmangel i Europa per dags dato. EU arbeider med å forbedre forholdene for de ansatte i transportbransjen i Europa, og milliarder av euro har blitt brukt til å bygge parkeringsområder og støtte transportselskaper (Henley et al., 2021; Kolberg & Almås, 2021). Arbeids- og hviletider i veitransporten blir strengt regulert av felles regler innenfor EØS-området, og en arbeidsdager på maksimalt 9 timer, og en gjennomsnittlig arbeidsuke på 48 timer. Opptil to ganger i uka kan en transportarbeider kjøre opp til 10 timer per dag, men ikke mer enn 56 timer i uka totalt, og maksimalt 90 timer over to uker (EU, 2021). Det virker å være et betydelig problem at disse reglene omgås på ulike vis i Europa (ETF, 2021b).

FN organisasjonen International Labour Organization (ILO) har en rekke konvensjoner som setter standarder for arbeidstid innen transportsektoren. Norge og de fleste europeiske land har ratifisert disse konvensjonene.⁴⁵ I den internasjonale sjøtransporten er i likhet med i luftfarten maksimal normal arbeidstid 14 timer, og 16 timer under spesielle omstendigheter. Dette ble implementert fra 1996 etter initiativ fra International Maritime Organization (IMO) (Baumler, 2020).

I sjøtransporten er det allmenngjorte tariffen for skip på norske flagg, men mye av den norske flåten har flagget ut, og det kan være få nordmenn på norske skip i godstransportsektoren. På skip som opererer i Europa kan det være mannskap fra mange land og med mange ulike typer kontrakter og lønnsvilkår (Hagesæther, 2014), og det er mangel på mannskap. I likhet med i veitransportsektoren og i lufttransporten er maritim transport en bransje der det er krevende å forene arbeid og familieliv på en god måte. Det virker som om sektorene også har liknende utfordringer med at de ansatte ikke nødvendigvis vet hva slags rettigheter de har, og at det også er utfordrende med felles forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår (Europakommisjonen, 2020). Derfor er det relevant å forske videre på lønns- og arbeidsvilkår i de ulike delene av transportsektoren i Europa, å sammenlikne disse med hverandre, og å se om det er noe man kan lære av å forske på reguleringene både på EU-nivå og på nasjonalt nivå på tvers av sektorene.

⁴⁵ ILO ble etablert gjennom fredsavtalen i Versailles i 1919. Normalarbeidsdagen ble definert som 8-timers dager og 48-timers uker, men ikke i alle sektorer. Sektorer som ikke ble inkludert var blant andre shipping, jordbruk og fiskeri (Baumler, R. (2020). Working time limits at sea, a hundred-year construction. *Marine Policy*, 121(November 2020), 1-14. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.marpol.2020.104101>).

7 Mulige reguleringer av selskapsstrukturene i luftfarten

7.1 Behov for ny regulering innenfor EØS-regelverket

Bedriftenes og næringens organisering påvirker (selvsagt) de berørte ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Det virker som nevnt i Europa per i dag å være en generelt nedadgående spiral i arbeidslivsstandarden i luftfarten. Den startet på 1990-tallet med liberaliseringen/ markedsåpningen av luftfarten og akselererte på 2000-tallet der blant annet sterk priskonkurranse bidrar til å presse standardene for de ansattes lønns- og arbeidsforhold nedover (f. eks. Hagesæther, 2014). Altså ser det nå ut til at det foregår et kappløp mot bunnen («race to the bottom») i Europa, der arbeidstakerne i luftfarten utsettes for stadig sterkere press på sine lønns- og arbeidsvilkår, seriositeten utfordres, selskaper splittes opp på nye måter, og arbeidstakerne i stadig mindre grad er direkte ansatte i selskapene de arbeider for (ETF, 2021a, 2021c; Intervjuer, 2021). Denne konkurransen påvirker som vist også de norske og nordiske flyselskapene. Regler og reguleringer som påvirker bedrifts og næringsstrukturen er derfor viktige for utviklingen av de ansattes arbeidsvilkår. Dette er temaer som det med fordel kan forskes mer på.

De norske flyselskapene konkurrerer med flyselskaper som har hovedsete i andre land innenfor EØS-området, og innenfor et fullstendig liberalisert luftfartsmarked betyr det at når flyselskaper i ett land for eksempel gir ansatte dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn i et konkurrerende flyselskap i et annet land, og disse selskapene konkurrerer på en eller flere distanser, legger det press på lønns- og arbeidsvilkårene i det andre landet. Dette i seg selv er ikke til å unngå innenfor EØS-området gitt at det er svært ulike kostnads- og lønnsnivåer i de ulike landene. Imidlertid, i den grad at flyselskaper presser ned sine lønnskostnader gjennom å tilby de ansatte ulike typer dårlige vilkår, slik som at de ikke får foreldrepermisjon, er det grunn til å spørre om dette er sosialt og samfunnsøkonomisk sett sunn konkurranse mellom flyselskapene. Ifølge våre informanter er det også press på lønns- og arbeidsvilkår hos de norske flyselskapene blant annet grunnet den harde konkurransen mellom flyselskapene om lavpriskundene (Intervjuer, 2021).

For å motvirke disse tendensene kan Norge blant annet vedta politikk som vil sikre generelt akseptable lønns- og arbeidsvilkår for alle som kan regnes for å være en del av norsk luftfart. Aller mest effektivt er det nok om de nordiske landene jobber sammen om å utvikle en politikk som verner om nasjonale lønns- og arbeidsvilkår. Å sikre vilkårene for ansatte på egen jord er i tråd med EU-forordning 1008/2008,⁴⁶ punkt ni, som sier at myndighetene i landene der et flyselskap har en operasjonell base, men ikke sin hovedbase,

⁴⁶ EU forordning 1008/2008, artikkel 9 EU. (2008). *REGULATION (EC) No 1008/2008 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 24 September 2008 on common rules for the operation of air services in the Community (Recast)*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008R1008&from=EN>.

skal påse at landets nasjonale sosiale lovgivning og EUs sosiale lovgivning implementeres korrekt.⁴⁷

With respect to employees of a Community air carrier operating air services from an operational base outside the territory of the Member State where that Community air carrier has its principal place of business, Member States should ensure the proper application of Community and national social legislation.

Derfor er det relevant å undersøke hvilke lønns- og arbeidsvilkår ansatte i norsk luftfart har i dag, og hva slags tiltak som eventuelt kan iverksettes for å sikre at de har anstendige lønns- og arbeidsvilkår for å «tette hull» i lovgivningen i Norge, dersom det skulle vise seg at lønns- og arbeidsvilkår også her er under et utilbørlig press. Denne rapporten har undersøkt følgende spørsmål:

1. Hvordan ble luftfarten i Norge per 2021 organisert?
2. Hvordan ser luftfarten i Norge ut med tanke på de ansattes lønns- og arbeidsvilkår?
3. Hva er ønskede og eventuelle uønskede resultater av dagens reguleringer av bedriftene i luftfarten for de ansatte og bedriftene i norsk luftfart? Hvilke eventuelle uønskede konsekvenser har ulike tolkninger av dagens regelverk?
4. Hvordan er luftfarten i andre land, for eksempel Frankrike organisert?
5. Hvordan er luftfarten organisert sammenliknet med vei- og sjøtransporten?
6. Hvilke muligheter har myndighetene for å redusere disse eventuelle uønskede konsekvensene innenfor rammen av EØS-avtalen?

Her kommer en «meny» av ulike tiltak som norske myndigheter kan implementere for å forbedre forholdene for de ansatte i luftfarten og sikre konkurranse på like vilkår.

7.2 Endre krav generelt til offentlige anskaffelser

Siden offentlig sektor er Norges største innkjøper av ulike tjenester og varer, har den mulighet til å påvirke hvordan disse varene og tjenestene blir produsert gjennom sine anskaffelser, blant annet at lønns- og arbeidsvilkår i bedriftene som vinner anbud er anstendige (se diskusjon i blant andre Halvorsen & Flaarønning, 2019). En mulighet for å bidra til å sikre solide standarder på er å *ikke tillate samarbeid mellom ulike selskaper om å vinne offentlige anbud* (inspirert av Helle, 2021). Dette innebærer at det er tydelig hvilken aktør som vinner et anbud, og å vinne et anbud sammen med andre parter skal ikke være en mulig måte å innføre «snik-wet leasing», eller andre måter å innføre uønskede/useriøse standarder for lønns- og arbeidsvilkår, hverken i luftfarten eller i andre bransjer. Det kan oppstå uklare ansvarsforhold når det er flere selskaper som vinner en kontrakt sammen, og det kan i tillegg være vanskeligere for offentlige oppdragsgivere å følge opp eventuelle underleverandører og dermed sikre at alle vilkårene i en kontrakt blir oppfylt. Videre kan anbudssamarbeid utgjøre et brudd på konkurranselovgivningen om at selskap som konkurrerer med hverandre ikke skal samarbeide om et anbud (Direktoratet for Økonomistyring, 2021). For å forhindre at useriøse aktører nyter godt av å vinne offentlige anbud er det aktuelt at nasjonale myndigheter tar i bruk Osломodellen eller tilsvarende for et seriøst arbeidsliv.

⁴⁷ Sosial- og trygderettslige regler reguleres blant annet i Utsendingsdirektivet og i Trygdeforordningen i EU-lovverket.

Denne må i så fall tilpasses luftfarten. Oslomodellen innebærer blant annet at det er: krav om bruk av i hovedsak fast ansatte (i minst 80 % stilling), at det er krav om bruk av tariff-lønn i oppdragsperioden, også for ansatte i bemanningsforetak, at nøkkelpersonell skal kunne gjøre seg godt rede på norsk, at det skal være reelle og effektive kontroll- og registreringsmekanismer, og at oppdragsgiver har rett på innsyn i *alle forhold* som har betydning for oppfyllelse av kontrakten. Dette gjelder også for underleverandører (Oslo kommune, 2021). Innen statlig bygg og anlegg er krav tilsvarende de i Oslo modellen allerede tatt i bruk, og Støre-regjeringen diskuterer å innføre en *Norgesmodell* for seriositet i transportsektoren, inkludert i luftfarten, som vil gjelde for nasjonale offentlige anbud (Arbeiderpartiet & Senterpartiet, 2021, s. 48).⁴⁸ Det er også aktuelt å drøfte luftfarten i den nye handlingsplanen som skal lages mot sosial dumping i transportsektoren hvor arbeidet påbegynnes i 2022 (Døvik, 2021)

Dersom det enten hadde vært forbud mot anbudssamarbeid, eller en Norgesmodell hadde vært innført, hadde antakelig Danish Air Transport i samarbeid med UAB DAT LT ikke kunnet vinne anbudet om FOT-ruten mellom Oslo og Florø for perioden 2021-2024 (First2 resource, 2021; Helle, 2021; Intervjuer, 2021). Det samme gjelder dersom oppdragsgiver Samferdselsdepartementet hadde gått gjennom kontraktene nøye for å sikre at bestemmelsen om at wet lease bare skulle benyttes unntaksvis hadde blitt oppfylt i praksis, selv om departementet skriver det motsatte i sin presisering av utlysningsteksten (Helle, 2021).

7.3 Implementere enten referanseindeks eller allmenngjøring av tariffen i luftfarten, eventuelt få på plass en landsomfattende tariffavtale mellom hovedorganisasjonene for pilotene og de kabinansatte og NHO Luftfart

Luftfarten i dag har i motsetning til i andre bransjer som nevnt ikke nasjonale avtaler og allmenngjorte tariffen. Antallet ansatte som fagforeningene representerer er lavere enn det som ifølge allmenngjøringsloven⁴⁹ kreves for å allmenngjøre tariffen ifølge lovverket (Backe et al., 2021). I luftfarten er tariffavtalene mellom fagforeninger innad i hvert flyselskap og deres flyselskap, ikke mellom de ansatte og arbeidsgiverorganisasjonene. Ansatte i norsk luftfart, og også i mange andre bransjer, har ikke en garantert minstelønn, da Norge ikke har minstelønninger. Ansatte i luftfarten har vært bosatt på norsk jord i måneder uten å nyte godt av norske lønns- og arbeidsvilkår (Hagesæther, 2014; Intervjuer, 2021).

Arbeidstakere, spesielt i luftfarten og andre deler av transportsektoren, er svært mobile grupper som stadig forflytter seg over landegrensene, og som derfor som nevnt opplever ekstra press på sine lønns- og arbeidsvilkår. Innføring av enten en referanseindeks eller en allmenngjøring av tariffen er også relevant for å sikre sosiale lønns- og arbeidsvilkår fra tredjelandborgere som arbeider på norskregistrerte fly. I slike tilfeller kan det stilles krav om rettferdige/sosiale lønns- og arbeidsvilkår for å få arbeidstillatelse i Norge (LO-advokatene Hellum Lilleengen et al., 2021, s. 3).

En referanseindeks kan innføres gjennom samarbeid mellom partene i arbeidslivet som flyr ordinær passasjertransport i Norge, det vil si SAS, Norwegian, Widerøe og Flyr i 2022.⁵⁰

⁴⁸ Nevnt på LOs luftfartskonferanse 10. november 2021.

⁴⁹ Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. Se: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1993-06-04-58>

⁵⁰ Norse Atlantic Airways fikk driftstillatelse (AOC) fra Luftfartstilsynet i slutten av desember 2021 og skal tilby transatlantiske flygninger tur/retur Norge og USA fra våren 2022.

Denne skal være basert på tariffavtalene som er mest representative (Norsk Flygerforbund & Kabinansattes Forbund, 2021, s. 6; Norske SAS Flygeres Forening & Norsk Flygerforbund, 2021). Denne nasjonale fellesstandarden skal være basert på kollektivavtalene om lønns- og arbeidsvilkår slik at den representerer arbeidsvilkårene i bransjen. Denne kan det refereres til i utsendingsforskriften slik at staten kan bruke muligheten i EUs utsendingsdirektiv for staten til å «bruke de mest representative kollektivavtaler som grunnlag for å bestemme utsendte arbeidstakeres minstevilkår» (Norsk Flygerforbund & Kabinansattes Forbund, 2021, s. 6). For Widerøe, som opererer nesten alle FOT-rutene per 2021, vil deres lønninger, dersom denne settes som standard, være førende for indeksen på denne typen flygninger (Intervjuer, 2021).

Allmenngjøring av tariff er et alternativt tiltak og som er foretrukket av NHO Luftfart, og som er fullt mulig å iverksette. Disse har sammen med fagforeningene et pågående arbeid der de jobber med temaet (Intervjuer, 2021). Til sist kan man også se for seg at det går an å få til en tariffavtale mellom hovedorganisasjonene i arbeidslivet som representerer ansatte i luftfarten, altså mellom LO/YS og NHO Luftfart.

Videre vil nåværende regjering styrke allmenngjøringsordningen og sikre norske lønns- og arbeidsvilkår i norsk luftfart (Arbeiderpartiet & Senterpartiet, 2021; Nygård, 2021). Å stille slike krav er godt mulig ifølge LOs advokater, så fremt kravene til lønns- og arbeidsvilkår er presise og tilgjengelige nok. De henviser til både ILO-konvensjon nr. 94 og forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter (FOR-2008-02-08-112) paragraf 5, samt til formålet med EUs nye anskaffelsesdirektiv (direktiv 2014/24). Sistnevnte direktiv har som mål nettopp at offentlige oppdragsgivere kan ta sosiale hensyn i sine anskaffelser, og at det «(også) er legitimt å ta hensyn til arbeidstakerrettigheter ved offentlige anbud» (se diskusjon hos LO-advokatene Hellum Lilleengen et al., 2021, s. 2, 3).

7.4 Samarbeide med nordiske land om å forbedre arbeidsforholdene både i Norden og i Europa

Denne rapportens kapittel 3 og 4 viser at pilotene og de kabinansatte per dags dato opplever arbeidsvilkår som gjør dem regelmessig utmattet og også utsatt for fysisk og psykisk sykdom. Grunnene er blant press på både lønns- og arbeidsvilkår. Det er tegn på at dette allerede går utover sikkerheten i luften, da flere ifølge spørreundersøkelser for eksempel går på jobb selv om de mener de burde holdt seg hjemme. I verste fall kan presset på de ansattes lønns- og arbeidsvilkår resultere i alvorlige ulykker, noe pilotene og de kabinansatte selv har advart mot i flere år. Å forbedre forholdene i luftfarten med tanke på lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte i luften innenfor EØS-området må ideelt sett være basert på tiltak som gjelder hele EØS-området, og som blir vedtatt på EU-nivå. Likevel ser det ut som om ulike flyselskap i Europa, inkludert i Norge, driver med regelverksshopping, går inn i juridiske gråsoner, benytter seg av kompliserte forretningsmodeller, utnytter manglende tilsyn, og gjør andre typer tilpasninger for å omgå ulike typer EU- og nasjonalt lovverk slik at de presser ned prisene for eksempel på sin arbeidskraft (ECA, 2020/2021; Golden & Underthun, 2016; Hagesæther, 2014; Intervjuer, 2021).

Et utgangspunkt for å motvirke disse tendensene er at de nordiske regjeringene sammen kan lage en felles nordisk *Declaration on working conditions*, på lik linje med *Declaration on carbon neutrality* (Sipilä et al., 2019) i regi av Nordisk ministerråd, der de går sammen om å etablere felles mål for et sosialt arbeidsliv og motvirke sosial dumping gjennom felles konkrete virkemidler. Deretter trenger de å lage en strategi for å nå disse målene. Dette kan for eksempel inkludere at:

- 1) luftfartstilsynene benytter felles metoder for å avdekke og gjøre noe med usosiale forhold i luftfarten,
- 2) at de nordiske landene deler data i større grad enn før,
- 3) at de nordiske landene arbeider sammen for en felles lovforståelse og -anvendelse som beskytter den skandinaviske/nordiske modellen i arbeidslivet,
- 4) at alle nordiske land implementerer Oslo/Norges-modellen for å sikre seriøsitet i arbeidslivet i offentlige anskaffelser,
- 5) at flere nordiske land allmenngjør tariffen. Det er ikke allmenngjorte tariffen i luftfarten i Sverige og i Danmark i dag (Bergsli, 2015),
- 6) at det blir kollektiv søksmålsrett i alle nordiske land slik at fagforeningene kan reise sak ved ulovlig innleie (Birkelund, 2021; Regjeringen, 2021),
- 7) svanemerking av flyselskaper basert på hvorvidt flyselskapene etterlever en rekke miljømessige og sosiale krav

Fra og med 2022 har Norge formannskapet i Nordisk ministerråd og kan bruke sin agendasettingsmakt til å ta opp temaer landet oppfatter som viktige på dagsordenen. Nordisk samarbeid på dette området er spesielt aktuelt blant annet fordi 98 % av setetilbudet på flygningene som starter i Norden og som har en destinasjon i Norden tilbys av nordiske flyselskaper, og det er stor flytrafikk mellom hovedstedene (Ydersbond et al., 2020). Videre har de nordiske landene en lang historie med godt samarbeid, noe som tilrettelegger for samarbeid også på andre områder. En nordisk strategi må også sees i sammenheng med eksisterende luftfartsstrategier, samt den nye norske luftfartsstrategien som er under utarbeiding og skal lanseres i 2022.

Videre kan de nordiske landene vurdere å arbeide sammen gjennom EU/EØS for å få felles europeiske praksiser (blant annet mer og bedre luftfartstilsyn) og for å forhindre at arbeidsplasser i stadig større grad ender opp i de landene med dårligst lønns- og arbeidsvilkår i og utenfor Europa gjennom at flyselskapene omorganiserer sine strukturer på kreative måter, bruker bekvemmelighetsflagg, benytter wet leasing systematisk og i stor grad, og så videre. I arbeidet med å påvirke lovgivningsarbeidet på EU-nivå er Frankrike et mulig relevant samarbeidsland på grunn av Decree 2006 og arbeidstakerne i luftfartens sterke rolle der.⁵¹ Frankrike overtar formannskapet i EU 1. januar 2022.

På en slik måte kan Norge alene eller sammen med de andre nordiske landene gå foran og sette standarden og derigjennom oppnå en ønsket utvikling i arbeidslivet, arbeidsplasser og næringsvirksomhet nasjonalt. Alternativet ser ut til å være at stadig flere av de nasjonale flyselskapene flagger ut delvis for å få bedre økonomiske betingelser må konkurrere på vilkår som oppfattes som urettferdige. Dette fordi flyselskaper i andre land har lavere utgifter på grunn av generelt lavere lønnsnivå, lavere skattesatser, lavere krav til pensjonsordninger og andre typer dårligere arbeidsvilkår.

7.5 Stille sterkere krav i anbudene til FOT-rutene

Regjeringen/styresmaktene kan stille egne krav til FOT-ruter, ikke kun miljøkrav for å fase inn miljøvennlige fly (Samferdselsdepartementet, 2019; Wangsness et al., 2021), men også

⁵¹ Det finnes allerede internasjonal erklæring om arbeidsvilkår, fra representanter fra regjeringene i Belgia, Danmark, Tyskland, Luxembourg og Nederland Bellot, F., Olesen, O. B., Borne, E., Scheuer, A., Bausch, F. & Niewenhuizen, C. V. (2018). Declaration by Belgium, Denmark, Germany, Luxembourg and The Netherlands. The Social Agenda in Aviation - Towards Socially Responsible Connectivity.

krav som sikrer at den offentlig betalte luftfarten foregår på vilkår som støtter opp om et sosialt rettferdig/seriøst arbeidsliv (altså sosialt bærekraftig arbeidsliv) og sterkere sikkerhetskrav:

For å sikre lønns- og arbeidsvilkår på statsfinansierte ruter kan staten innføre krav om at enten en slik nevnt referanseindeks, eller en allmenngjort tariffavtale, skal gi retningslinjer om minstelønnsnivået på FOT-rutene i Norge. Dette er trolig i tråd med den nye regjeringens intensjon om å «Bekjempe sosial dumping i luftfarten og legge til rette for seriøse aktører i bransjen», slik det står i den nye regjeringens plattform, Hurdalsplattformen (Arbeiderpartiet & Senterpartiet, 2021, s. 43). Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter bør sannsynligvis tas i bruk i anbudene på FOT-ruter for å sikre at de ansatte på disse statsbetalte rutene har solide og trygge arbeidsforhold (se drøfting fra LO-advokatene Hellum Lilleengen et al., 2021).

Et annet tiltak er å innføre krav om å etablere en lokal base. LO-advokat Helle (2021) mener at krav om å ha etablert en lokal base for å delta i FOT-anbudene *ikke* vil være riktig tolkning juridisk fordi det kan fungere konkurransevridende og hindre at ikke-norske flyselskaper kan bidra i konkurransen om FOT-rutene. Imidlertid er det mulig at det kan være et krav om å etablere en lokal base dersom et selskap vinner FOT-anbudet, og at ansatte der har tilstrekkelig tilknytning til at de ansatte kommer under norsk verneting og må følge norsk arbeidsmiljølov. Videre vil det å etablere en lokal base støtte opp om lokalt næringsliv, som er en av formålene med å støtte FOT-ruter (Intervju 2 Norsk Flygerforbund, 2021). Dette tiltaket vil kunne bidra til å sikre arbeidstakeres rettigheter, og bidra til at alle selskapene som konkurrerer om FOT-rutene i det norske markedet gjør det på mer like vilkår, og forhindre sosial dumping av utenlandske arbeidstakere som bor og arbeider i Norge (Intervjuer, 2021; Norsk Flygerforbund & Kabinansattes Forbund, 2021). Å innføre slike krav om lokal base kan begrunnes som «forholdsmessige» i eksisterende EU/EØS-lovverk:

I forordningens fortale pkt. 4 fremgår det at reguleringen ikke er til hinder for strengere nasjonalt fastsatt sosial regulering av arbeidslivet, og at den ikke er til hinder for strengere regulering gjennom kollektivavtaler mellom partene i arbeidslivet (Europalov, 2014).

Et annet mulig krav er at flyene som flyr på de norske FOT-rutene skal ha minst én ansatt på hver flygning som snakker norsk for at alle passasjerene skal få informasjon på et språk de forstår dersom en nødssituasjon skulle oppstå (Hagesæther, 2014; Intervjuer, 2021). Dersom det ikke skulle være noen ansatte på norske FOT-ruter som snakker norsk, så kan dette utgjøre en sikkerhetsrisiko på ulike måter. For eksempel kan da personer som ikke snakker engelsk, det være seg barn, eldre som aldri lærte seg tilstrekkelig engelsk på skolen, eller andre, som personer med psykiske utviklingshemninger, kan kommunisere godt med besetningen på flyet. Å kunne kommunisere godt er spesielt viktig hvis ulike situasjoner som på virker sikkerheten skulle oppstå. I redningstjenesten stilles det i dag krav om at de ansatte skal snakke norsk (Intervju 4 Norsk Flygerforbund, 2021).

Hvis ingen ansatte på FOT-ruter snakker norsk, som blant annet Hagesæther (2014) påpeker, vil det ikke være greit hverken for å sikre passasjerene god service eller for å verne om sikkerheten om det som regnes for å være for en del av kollektivtransporten i Norge. Å fly kan være skummelt, spesielt for barn, og da er det viktig at det er noen voksne der som kan snakke med dem (Skatval, 2019). En mulighet er å stille krav til skandinavisk språk hos de ansatte, men dette er sannsynligvis ikke tilstrekkelig for å sikre at personer som verken skjønner svensk og dansk i det hele tatt skal kommunisere godt med personalet. LO-advokat Helle mener imidlertid at å stille krav til skandinavisk språk er et rimelig krav, da FOT-rutene blant annet frakter mange barn og pasienter (Helle, 2021).

Et videre mulig krav: redusere maksimal lengde på arbeidsdagene på FOT-rutene: På disse strekningene er det av sikkerhetshensyn bra om maksimal arbeidstid er på 10 timer i døgnet, som er maksimal arbeidstid i luftfarten i USA, ikke de felleseuropeiske 14 timene som er standard i EØS-området i dag. Etter rundt ti timers arbeidstid øker sannsynligheten for å gjøre feil og bli skadet, og så videre, for en arbeidstaker generelt, «og det er ikke noen grunn til at dette ikke skal gjelde i luftfarten også» (Baumler, 2020; Savant, 2021). På FOT-rutene er det ofte spesielt krevende vær- og føreforhold som må antas å kunne gjøre pilotene og de kabinansatte vesentlig mer slitne enn ved andre typer flygninger (Intervjuer, 2021). De spesielt krevende føreforholdene kommer blant annet fra det polare lavtrykket som ligger langs kysten i Nord-Norge, at det er korte rullebaner, og at det er mye dårlig vær, inkludert stormer. Norsk Kabinforening og Norsk Flygerforbund mener at 10 timer i døgnet er en fornuftig begrensning (Intervju 2 Norsk Flygerforbund, 2021; Intervju 4 Norsk Flygerforbund, 2021; Intervju Kabinansattes Forbund, 2021). Av samme grunn kan det være hensiktsmessig å stille krav til at pilotene som skal fly på disse strekningene har vesentlig erfaring med flygning under svært krevende vær- og føreforhold, og i den/de flytypen(e) som brukes på det norske kortbanenettet (Intervju 4 Norsk Flygerforbund, 2021).

7.6 Styrke tilsynsmyndigheten og kunnskapen

Et mulig tiltak er å gi Luftfartstilsynet mer midler for å sikre oppfølgingen av lønns- og arbeidsvilkår i luftfarten, slik som å følge opp ulike forskrifter og direktiver, slik at alle arbeidstakere på «norske» innenriksruter kan få arbeids- og HMS-tilsyn, inkludert å sjekke opp ulike «pay-to-fly»-ordninger, falske selvstendig næringsdrivende og andre typer atypiske ansettelseskontrakter, og at alle typer virksomheter kan bli inspisert. Kartlegginger kan og bør også omfatte utenlandsk personell i Norge. For å få best mulig data er det sannsynligvis avgjørende å kunne gjøre en del type tilsyn på stedet der en aktivitet foregår. Videre er det viktig at Luftfartstilsynet kommer på uanmeldte besøk og benytter metoder der ansatte føler seg trygge nok til å ta opp vanskelige arbeidsforhold uten å frykte sanksjoner (Backe et al., 2021; Intervjuer, 2021).

Det trengs også mer samarbeid mellom de ulike luftfartstilsynene i EØS-området, mellom Luftfartstilsynet og det europeiske luftfartstilsynet EASA, samt mellom ulike etater i Norge, slik som mellom Luftfartstilsynet og Arbeidstilsynet (ECA, 2018; Intervjuer, 2021; Samferdselsdepartementet, 2019). Videre kan myndighetene i Norge, Norden og EU gjøre som myndighetene i USA og samarbeide for å forhindre bruk av bekvemmelighetsflagg. Havarikommisjonen vektlegger også at tilsynene i ulike land trenger å samarbeide mer, blant annet fordi det blir mer og mer dry og wet lease. Derfor er det «økt behov for informasjonsflyt, harmonisering av tilsynspraksis og samordning myndighetene i mellom» (Norske SAS Flygeres Forening & Norsk Flygerforbund, 2021, s. 3).

Å etablere et norsk nasjonalt senter for luftfartsforskning for å «tette kunnskapshullene» er en mulighet. De ansatte der kan blant annet forske systematisk på hva som gir høyere og lavere sikkerhet i luften, effekten av jobbusikkerhet på beslutninger om å stille på jobb eller ei for ulike grupper i luftfarten, effekten av Covid-19 på sikkerheten i luftfarten, hva som skaper godt arbeidsmiljø der, og så videre. Et slikt senter kan også sees i sammenheng med forskning på hvordan luftfarten kan gjøres mer bærekraftig også i økologisk forstand.

7.7 Forbedre det norske lovverket for ansatte i luftfarten

Begrepe hjemmehase og operasjonell base bør defineres i norsk lovverk (Backe et al., 2021; ECA, 2018, 2021b; Golden & Underthun, 2016). «Vi trenger en norsk Decree 2006» (Intervju 1 Norsk Flygerforbund, 2021). Hjemmehase er allerede definert i europeisk lovverk. Det norske lovverket bør sannsynligvis kreve at flyselskap som tilbyr transport stabilt/regelmessig innad i Norge og mellom Norge og utlandet etablerer baser i Norge. Her skal de ansatte være underlagt norske lønns- og arbeidsvilkår, og ha tilgang til sosiale ytelser i Norge. Flyselskapene som har driftsbaser må registrere sin drift og betale sosiale avgifter til Norge, slik de gjør i Frankrike.

De som arbeider stabilt i Norge for selskaper som er her over ett år bør ha tilgang til norske rettigheter, lønn og plikter, og være underlagt norsk lov. Flyselskapene bør ikke få unndra seg lokale lover, å betale skatt, og å tilby de ansatte mye dårligere lønns- og arbeidsvilkår steder de har en operasjonell base ved å rotere personell, for eksempel på to måneders basis (Intervju ECA, 2021).⁵² Hjemmehasen bør være der hvor personell har sine viktigste aktiviteter, og skal være et stabilt sted. Reglene for hjemmehasen skal gjelde for alle som arbeider der, uavhengig av hvilken organisasjon de arbeider for. Et skifte av hjemmehase er det samme som å skifte arbeidsplass, og skal korrespondere med der de ansatte faktisk arbeider. De ansatte skal vite hvor de har sitt verneting (ECA, 2021b; Intervju 1 Norsk Flygerforbund, 2021; SAMAK, 2017).

En mulighet er å styrke utsendingforskriften for mobile arbeidstakere for å styrke mulighetene for tilsyn fra luftfartsmyndighetene. Norge trenger sannsynligvis også en spesifisering av utsendingdirektivet om når dette direktivet skal anvendes og ikke (ECA, 2021b, s. 4). Utsendingdirektivet bør anvendes likt i Europa.⁵³ Når en person, eller personer fra et selskap, har arbeidet i et annet land i 12 måneder, og 18 måneder i spesielle tilfeller, skal lovverket til vertslandet gjelde, inkludert minstelønninger dersom det er allmengjorte tariffavtaler i en bransje, og etter 24 måneder får personen også trygderettigheter. Videre kan ikke en utsendt medarbeider juridisk sett erstatte en annen utsendt medarbeider (Intervju ECA, 2021).

Arbeidstakerne skal som hovedregel være direkte ansatt hos det flyselskapet som eier driftstillatelsen (AOC). Dette er også normaltilstanden i Norge i dag. SAMAK (2017, s. 6) foreslår at minst 75 % av besetningen skal være direkte knyttet til et flyselskap, og at vikarer kun skal aksepteres i toppsesonger, slik som om sommeren. De foreslår at dette gjelder også minst halvparten av de ansatte i virksomheten som har ansvar for sikkerhet. Ifølge dem finnes det allerede slike regler for vedlikeholdsteknikere på fly. SAMAK (2017, s. 6) argumenterer også for at besetningene på det samme flyet bør ha samme lønn for det samme arbeidet som prinsipp. Dersom personer er på midlertidige kontrakter via bemanningsbyråer eller wet leasing-ordninger og har base i Norge, kan Utsendingdirektivet (Brannigan et al., 2018) og også Vikarbyrådirektivet gjelde (Europakommisjonen, 2019). Staten bør forebygge atypiske ansettelsessituasjoner. En strategi er å etablere klare nasjonale regler for å forby uriktig/falsk bruk av selvstendig næringsdrivende⁵⁴ og lage definisjon av

⁵² Norske SAS Flygeres Forening & Norsk Flygerforbund. (2021, 31. mai 2021). NOTAT TIL SD UTREDNING LUFFTART. Norsk Flygerforening, Norsk Flygerforbund, mener dette gjelder DAT på ruten Oslo-Florø.

⁵³ Det som IKKE er utsending: 1) ikke over 24 måneder med utsendinger etter hverandre, 2) ikke utsending dersom den samme oppgaven på en operasjonell base utføres i mer enn 12 måneder, 3) gjelder ikke selvstendig næringsdrivende i luftfarten.

⁵⁴ «Bogus-Self-Employment», altså falske selvstendig næringsdrivende som et ekspertutvalg skal se på for EU-kommisjonen.

selvstendig næringsdrivende i norsk lovverk (s. 8). Piloter som er såkalt selvstendig næringsdrivende bør ikke få mulighet til å fly med mindre vedkommende kan vise at han/hun faktisk er selvstendig næringsdrivende og ikke å regne for en ansatt av et flyselskap. Her går det også an å implementere en paragraf fra EU-forordning 1008/2008 om at selvstendig næringsdrivende som arbeider fra operasjonelle baser i Europa er å regne for å være direkte ansatte av flyselskapene, og/eller stille krav om at selskaper som får en AOC skal direkte ansette i driftsselskapet. Dersom piloter og kabinansatte skal være selvstendig næringsdrivende bør de ha et eget sertifikat eller lisens og flyselskapet som kjøper tjenestene bør ha standarder for å følge dem opp. Norsk Flygerforbund og Norske SAS Flygeres Forening mener at det sannsynligvis er det svært få flygende personell i Europa som reelt sett er selvstendig næringsdrivende (Norske SAS Flygeres Forening & Norsk Flygerforbund, 2021).

Alternativet er videre oppblomstring av bruk av kreative ansettelsesmodeller som setter langsiktig flysikkerhet under kraftig press (Norske SAS Flygeres Forening & Norsk Flygerforbund, 2021, s. 13).

Et annet tiltak er å forby pay-to-fly-ordninger siden det utgjør en utnyttelse av nyutdannedes arbeidskraft og gjør at piloter som allerede har store lån etter endt utdanning setter seg i ytterligere gjeld. Grunnlaget kan være arbeidsmiljøloven og ILO-konvensjonen (Norske SAS Flygeres Forening & Norsk Flygerforbund, 2021; SAMAK, 2017).

For å bekjempe sosial dumping, urettferdig konkurranse og dårlige arbeidsforhold er et annet mulig tiltak å redusere flyselskapene som opererer i Norge sine muligheter til å bruke wet lease som tiltak for å redusere utgifter på bekostning av ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Det offentlige bør stille tydelige krav om lønns- og arbeidsvilkår i alle kjøp av flytjenester, inkludert når en aktør velger å bruke wet lease (Norsk Flygerforbund & Kabinansattes Forbund, 2021, s. 13). Innleide personer, slik som gjennom wet lease-avtaler bør arbeide på norske lønns- og arbeidsvilkår, for eksempel ved at lønnen følger den tidligere nevnte referanseindeksen, allmenngjorte tariffen eller kollektivavtalen til flyselskapet som leier inn.

Fougner-utvalgets anbefalinger er relevante i denne sammenhengen. De anbefaler blant annet at å styrke faste ansettelser i arbeidslivet, og at ansattes rett på å få tilbake sine egne stillinger styrkes. Adgangen til midlertidige ansettelser foreslår de at skal fjernes (Fjellanger & Møller-Hansen, 2021). Spesielt relevant for luftfarten, der blant annet SAS og Norwegian har hatt store nedbemanninger i kjølvannet av at Covid-19 inntraff, er det at Fougner-utvalget anbefaler blant annet at det innføres en regel der ansatte under nedbemanning vil få fortrinnsrett når det utlyses ledige stillinger i det samme konsernet (Arbeids- og sosialdepartementet, 2021). En sak mange i Fougner-utvalget løftet opp var at det ved for eksempel innleie av arbeidskraft via bemanningsbyrå ville være riktig med delt arbeidsgiveransvar mellom innleiende bedrift og bemanningsbyrå (Hasås, 2021).

Vurdere effektene av å transponere direktivet om transparente og forutsigbare arbeidsbetingelser i norsk lov. Dersom det ikke skal transponeres, kan Norge vurdere å implementere et liknende regelverk her. Dette direktivet skal implementeres i EUs medlemsland innen 2022, og krever at arbeidsgivere skal gi gratis trening/utdanning til sine ansatte når denne kreves i EUs eller nasjonal lovgivning eller i relevante kollektive avtaler (Europakommisjonen, 2019, s. 6; Europaparlamentet & Rådet, 2019, s. 18). Dette er tilfellet i luftfarten i Tyskland og Frankrike.⁵⁵ Dersom man legger nevnte praksis i

⁵⁵ (37) “Where employers are required by Union or national law or collective agreements to provide training to workers to carry out the work for which they are employed, it is important to ensure that such training is provided equally to all workers, including to those in non-standard forms of employment. The costs of such

Tyskland og Frankrike til grunn, vil dette gjøre det relevant at flyselskapene i Norge betaler for typesertifisering for nye flytyper for sine ansatte, slik som at SAS betaler for at de ansatte får typesertifisering for de nye Airbus neo 320-flyene.

Luftfartsutvalget anbefaler at norske myndigheter bør vurdere om etterlevelse av lovgivningen for å sikre arbeidstakers rettigheter skal bli en betingelse for å få og opprettholde driftslisens med henvisning til forordning 1008/2008 (Samferdselsdepartementet, 2019, s. 12, 13).

7.8 Ulike tiltak på EU-nivå

- Arbeide for en skjerping av arbeidstidsbegrensningene i EØS-regelverket, slik at maksimal tillat arbeidstid reduseres fra 14 til for eksempel 10 timer, i likhet med i USA (Baumler, 2020; Moebus, 2008).
- Fortsette å arbeide mot sosial dumping i luftfarten. En mulighet er å ikke tillate at flyselskaper som bedriver sosial dumping, får masse statsstøtte i sine hjemland, forbyr og trenerer for fagforeninger for de ansatte, og bryter ulike typer grunnleggende menneskerettigheter, slik som selskapene som har hovedbase i Golfstatene, får lov til å ha avganger fra nasjonale flyplasser (Hagesæther, 2014; ITF, 2021b). Flyplassmyndighetene kan ifølge Hagesæther (2014, s. 150) stille krav, og flere land, deriblant Tyskland og Østerrike, har sagt nei til nye avganger fra disse selskapene. SAMAK (2017, s. 5) foreslår at europeisk lovgivning bør begrense flyselskaper som ikke lever opp til ILOs konvensjoners adgang til det europeiske markedet. Ulempen hvis man nekter disse selskapene adgang er mulig gjensidighet: at europeiske selskaper antakelig ikke får tilgang til disse, og at etablerte bilaterale avtaler som er vedtatt på høyeste politiske nivå blir brutt. Samtidig er en mulig fordel at hjemlige selskaper får bedre muligheter til å konkurrere på langdistanseflygninger. Uansett er det antakelig best å møte flyselskapene fra Midtøsten som bryter ulike typer rettigheter med en felles EU-strategi, som Golden og Underthun (2016) påpeker.
- På EU-nivå er det også relevant å arbeide med å følge systematisk med på nye problemstillinger og utviklingstrekk i en bransje der selskapene stadig finner nye måter å organisere seg på.
- En mulighet er å utrede hvorvidt det bør være minstepriser på flybilletter, slik at flyselskapene sikres fortjeneste (Intervju 1 Norsk Flygerforbund, 2021). Dette er blitt innført i Østerrike (Eiselin, 2020).

training should not be charged to the worker or withheld or deducted from the worker's remuneration. Such training should count as working time and, where possible, should be carried out during working hours. That obligation does not cover vocational training or training required for workers to obtain, maintain or renew a professional qualification as long as the employer is not required by Union or national law or collective agreement to provide it to the worker. Member States should take the necessary measures to protect workers from abusive practices regarding training”

Referanser

- ABC Tema. (2021a, 4. november 2021). Ny direkte rute mellom Bergen og Paris. *ABC Nyheter*.
<https://www.abcnyheter.no/reise/reisenyheter/2021/11/04/195799569/ny-direkterute-mellom-bergen-og-paris>
- ABC Tema. (2021b, 18. oktober 2021). United Airlines åpner ny direkte rute mellom Bergen og New York. *ABC Nyheter*.
<https://www.abcnyheter.no/reise/reisenyheter/2021/10/18/195795470/united-airlines-apner-ny-direkterute-mellom-bergen-og-new-york>
- Arbeiderpartiet & Senterpartiet. (2021). Hurdalsplattformen.
https://res.cloudinary.com/arbeiderpartiet/image/upload/v1/ievv_filestore/43b0da86f86a4e4bb1a8619f13de9da9afe348b29bf24fc8a319ed9b02dd284e
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2021). *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv - Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-9/id2862895/>
- ATAG. (2020). *Aviation Benefits Beyond Borders* Air Transport Action Group.
https://aviationbenefits.org/media/167186/abbb2020_full.pdf
- Avinor. (2014/2015). *Luftfartens samfunnsnytte*. <https://avinor.no/globalassets/konsern/om-oss/rapporter/luftfartens-samfunnsnytte.pdf>
- Aziz, R. A. (2020, 17. mars). European ACMI/ Wet-Lease Market - Short-Term Difficulties, But Long-Term Growth Forecasted, March 2020. IBA.
<https://www.iba.aero/insight/european-acmi-wet-lease-market-short-term-difficulties-but-long-term-growth-forecasted-march-2020/>
- Bach, D. (2021a, 21. november 2021). Intern SAS-undersøkelse viser mistillit allerede før pandemien. *E24*. <https://e24.no/naeringsliv/i/wO9A45/intern-sas-undersokelse-viser-mistillit-allerede-foer-pandemien>
- Bach, D. (2021b, 30. oktober). SAS-piloter: 6 prosent sier de har tillit til ledelsen. *E24*.
<https://e24.no/naeringsliv/i/oWwk8K/sas-piloter-6-prosent-sier-de-har-tillit-til-ledelsen>
- Bach, D. & Ekeseeth, F. C. (2022, 17. Februar). Flygerforbundet saksøker SAS.
<https://e24.no/naeringsliv/i/Kz2r3e/flygerforbundet-saksoeker-sas>
- Backe, C., Holo, L. & Sture, K.-M. (2021). *Lønns- og arbeidsvilkår i luftfarten*. Oslo: Arntzen de Besche.
- Baumler, R. (2020). Working time limits at sea, a hundred-year construction. *Marine Policy*, 121(November 2020), 1-14.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.marpol.2020.104101>
- BEA. (2016). *Final Report. Accident on 24 March 2015 at Prads-Haute-Bleone (Alpes-de-Haute-Provence, France) to the Airbus A320-211 registered D-AIPX operated by Germanwings*. Le Boruget Cedex: French Civil Aviation Authority Safety Investigation Authority.
- Belden, P. O. & Strømme, Ø. J. (2020). *Virkingen av endringene i arbeidstidsreglementet for norske piloter* [Nord University]. Master thesis, Nord University. <https://nordopen.nord.no/nord-xmlui/bitstream/handle/11250/2680474/BeldenogStromme.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bellot, F., Olesen, O. B., Borne, E., Scheuer, A., Bausch, F. & Niewenhuizen, C. V. (2018). Declaration by Belgium, Denmark, Germany, Luxembourg and The Netherlands. The Social Agenda in Aviation - Towards Socially Responsible Connectivity.

- Bergsli, A. T. (2015, 1. desember 2015). *Fakta: Minstelønn i Europa*. Arbeidslivet.no. Hentet 11. november fra <https://arbeidslivet.no/Internasjonalisering/EU-og-EOS/Fakta-Minstelonn-i-Europa/>
- Birkelund, H. R. (2021, 4. november 2021). Derfor er kollektiv søksmålsrett viktig. *FriFagbevegelse*. <https://frifagbevegelse.no/nyheter/derfor-er-kollektiv-soksmalsrett-viktig-6.158.829565.b89f646892>
- Bjerggaard, A. P. (2021, 26. desember 2021). Omicron slår hardt på juletrafikken. *Finansavisen*. <https://finansavisen.no/nyheter/luftfart/2021/12/26/7794626/omicron-slar-hardt-pa-juletrafikken>
- Boeing. (2019, September 2019). Commercial Market Outlook 2019-2039. Seattle: Boeing. <https://www.boeing.com/resources/boeingdotcom/commercial/market/commercial-market-outlook/assets/downloads/cmo-sept-2019-report-final.pdf>
- Brannigan, C., Amaral, S., Thorpe, C., Levin, S., Figg, H., Neiva, R., Morgan-Prise, S., Ferrer, M. T., Fernández, C. G., Izquierdo, S. M., Castillo, L., Tallos, J. & Clina, C. (2018). *Study on employment and working conditions of aircrews in the EU internal aviation market*. Brussels: DG Movement. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/97abb7bb-54f3-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>
- Brunborg, I. & Lorentzen, M. (2021, 26. mai 2021). «Nye» Norwegian er klar: Forlater konkursbeskyttelsen med friske milliarder. *E24*. <https://e24.no/naeringsliv/i/rgoM0R/nye-norwegian-er-klar-forlater-konkursbeskyttelsen-med-friske-milliarder>
- Brunborg, I. & Wasberk, E. S. (2020, 16. mars 2020). Norwegian permitterer over 7.300 ansatte. *E24*. <https://e24.no/boers-og-finans/i/8mkorQ/norwegian-permitterer-over-7300-ansatte>
- CAPA. (2013). European airline labour productivity: CAPA rankings. <https://centreforaviation.com/analysis/reports/european-airline-labour-productivity-capa-rankings-104204>
- Degnes, O. G. (2021, 28. oktober 2021). Norwegian med overskudd og milliarder på bok. *Finansavisen*. <https://finansavisen.no/nyheter/luftfart/2021/10/28/7760076/norwegian-har-7-6-millarder-i-cash>
- Direktoratet for Økonomistyring. (2021, 28. september 2021). *Ulovlig anbuds-samarbeid – lovlig prosjektsamarbeid*. Hentet 10. januar fra <https://anskaffelser.no/avtaler-og-regelverk/ulovlig-anbudssamarbeid-lovlig-prosjektsamarbeid>
- Døvik, O. (2021, 12. desember). Advarer mot å bestille varer med fri frakt. *NRK*. <https://www.nrk.no/norge/advarer-mot-a-bestille-varer-med-fri-frakt-1.15764878>
- ECA. (2018, 8. mars 2018). Discussion paper. REVISION OF REGULATION 1008/2008, Principal Place of Business / Establishment of Operational Bases. Brussel: European Cockpit Association.
- ECA. (2020/2021). How Norwegian left thousands out of work. From "cost control" to "lost control". *European Cockpit Association*. <https://www.eurocockpit.be/news/cost-control-lost-control>
- ECA. (2021a, 6. desember 2021). *European airlines ranked from 'Social Excellence' to 'Social Junk'* <https://www.eurocockpit.be/news/european-airlines-ranked-social-excellence-social-junk>
- ECA. (2021b, 28. mai 2021). Specific national legislation measures to reduce social dumping in aviation. Brussel: European Cockpit Association.
- ECA. (2021c, 25. november 2021). Terminated employees warn SAS against taking off without them. *European Cockpit Association*. <https://www.eurocockpit.be/news/terminated-employees-warn-sas-against-taking-without-them>
- EEA, EASA & EUROCONTROL. (2019). *European Aviation Environmental Report 2019*. København: European Environment Agency, European Union Aviation Safety Agency, Eurocontrol. <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2019-aviation-environmental-report.pdf>

- Eiselin, S. (2020, 9. juni 2020). Austria defines a minimum price for flights. *Aero Telegraph*. <https://www.aerotelegraph.com/en/austria-defines-a-minimum-price-for-flights>
- Ekeseth, F. C. (2021a, 9. november 2021). Check-in: SAS Connect kan bli selvstendig konsept. *E24*. <https://e24.no/boers-og-finans/i/jawvLz/check-in-sas-connect-kan-bli-selvstendig-konsept>
- Ekeseth, F. C. (2021b, 15. desember). Omikron truer luftfarten: – Det forverrer seg. *E24*. <https://e24.no/boers-og-finans/i/5Gymrm/omikron-truer-luftfarten-det-forverrer-seg?referer=https%3A%2F%2Fwww.vg.no>
- Ekeseth, F. C. (2021c, 29. september). SAS etablerer nytt datterselskap. *E24*. <https://e24.no/boers-og-finans/i/RrOmrr/sas-etablerer-nytt-datterselskap>
- Envaspotter. (2021, 19. august 2021). AirBaltic skal fly for Flyn. *Envaspotter*. <https://envaspotter.net/2021/08/19/bt-flyr-flyr/>
- ETF. (2021a, 20. august 2021). *Gemeinsame Pressemitteilung: Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF) und ihre Mitgliedsgewerkschaften: Kapors - Schweiz, Vida - Österreich, Aircrew Alliance und ver.di - Deutschland sowie B.United - Tschechische Republik* <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2021/08/Gemeinsame-Pressemitteilung.pdf>
- ETF. (2021b, 4. mai 2021). *Human trafficking and slavery on the road: the ETF demands justice now!* [Letter]. <https://www.etf-europe.org/human-trafficking-and-slavery-on-the-road-the-etf-demands-justice-now/>
- ETF. (2021c, 14. september 2021). Letter to Commissioner Schmit Alitalia. Brüssel: European Transport Workers' Federation.
- ETF. (2021d, 25. mars 2021). Letter to Commissioner Schmit Norwegian Air Shuttle. European Transport Workers' Federation.
- EU. (2008). *REGULATION (EC) No 1008/2008 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 24 September 2008 on common rules for the operation of air services in the Community (Recast)*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008R1008&from=EN>
- EU. (2021). *Road transportation workers*. Hentet 16. desember fra https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/transport-sector-workers/road-transportation-workers/index_en.htm
- Europakommisjonen. (2015, 7. Desember 2015). An Aviation Strategy for Europe. Brüssel: Europakommisjonen. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52015DC0598>
- Europakommisjonen. (2019, 1. mars 2019). Aviation Strategy for Europe: Maintaining and promoting high social standards. Brüssel: Europakommisjonen.
- Europakommisjonen. (2020). *Study on social aspects within the maritime transport sector*. Brüssel: Europakommisjonen. Oxford Research. <https://oxfordresearch.eu/wp-content/uploads/2021/05/Maritime-transport-sector.pdf>
- Europakommisjonen. (2021a). *Aircraft operators and their administering countries*. Hentet 17. november fra https://ec.europa.eu/clima/eu-action/eu-emissions-trading-system-eu-ets/monitoring-reporting-and-verification-eu-ets-emissions/aircraft-operators-and-their-administering-countries_en
- Europakommisjonen. (2021b, 9. desember). Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10120&furtherNews=yes>
- Europakommisjonen. (2021c, 5. mars). *Competition: Commission invites stakeholders to provide comments on the application of EU competition law to collective bargaining agreements for self-employed*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_988
- Europalov. (2014). *Felles regler for sivil luftfart: bestemmelser om flytidsbegrensninger og hviletid*. <https://europolov.no/rettsakt/felles-regler-for-sivil-luftfart-bestemmelser-om-flytidsbegrensninger-og-hviletid/id-6717>

- Europaparlamentet. (2016). Employment and working conditions in EU civil aviation. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/580915/EPRS_BRI\(2016\)580915_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/580915/EPRS_BRI(2016)580915_EN.pdf)
- Europaparlamentet & Rådet. (2019). Directive (EU) 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-43-2019-INIT/en/pdf>
- Europakommisjonen. (2015, 7. Desember 2015). An Aviation Strategy for Europe. Brussel: Europakommisjonen. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52015DC0598>
- Eurostat. (2021, November 2021). *Air safety statistics in the EU*. Hentet 7. januar fra https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Air_safety_statistics_in_the_EU&oldid=549008
- First2 resource. (2021). First2 Resource & [Service Company] AGREEMENT FOR SERVICES. [arbeidskontrakt].
- Fjellanger, R. & Møller-Hansen, J. (2021, 25. oktober 2021). Hadia Tajik om SAS-konflikten: Vil rydde opp. VG. <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/47R2w9/hadia-tajik-om-sas-konflikten-vil-rydde-opp>
- Frøyd, K. (2020, 24. mai 2020). Pilotstudentens drøm ødelagt av korona: – Blir gjeldsslave som 23-åring. TV2. <https://www.tv2.no/a/11462123/>
- Golden, D. & Underthun, A. (2016). Civil Aviation in an Age of De-Regulation – Social Risks and Benefits. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet ved HiOA. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/20.500.12199/6275>
- Graff, C. (2021, 20. oktober 2021). - SAS må tilpasse seg en ny hverdag. TV2. <https://www.tv2.no/a/14300823/>
- Grünfeld, L. A., Myklebust, A., Underthun, A., Elnæs, H. J. & Thune-Larsen, H. (2019). *Kartlegging av myndighetsbestemte rammebetingelser for norsk luftfart*. Oslo: Menon Economics. <https://www.menon.no/wp-content/uploads/2019-13-Kartlegging-av-rammebetingelser-for-norsk-luftfart.pdf>
- Hagesæther, P. V. R. (2014). *Fritt fall: på jobb i luften til lavpris*. Oslo: Pax Forlag.
- Halvorsen, T. R. & Flaarønning, T. (2019, 05/2019). Fra Skiensmodell til Oslomodell for hele landet. Nasjonale retningslinjer for mer rettferdige og bærekraftige innkjøp. Oslo: Agenda.
- Hasås, T. (2021, 23. juni 2021). Fremtidens arbeidsliv: Fougner-utvalget har sett på fremtidens arbeidsliv. Her er deres 15 forslag til endringer. *Frifagbevegelse*. <https://frifagbevegelse.no/forside/fougnerutvalget-har-sett-pa-fremtids-arbeidsliv-her-er-deres-15-forslag-til-endringer-6.158.800303.28d1116bdd>
- Hayward, J. (2020, 24. desember). The Cost Of Flying: What Airlines Have To Pay To Get You In The Air. *Simple Flying*. <https://simpleflying.com/the-cost-of-flying/>
- Helle, H. (2021). Konkurransar om drift av FOT-ruter – vurdering av den rettslege adgangen til å stille krav til leverandøren i konkurransegrunnlaget. Juridisk avdeling, Landsorganisasjonen i Norge.
- Henley, J., Savage, M. & Tapper, J. (2021, 25. september). Emergency visas won't tempt European lorry drivers to UK, say haulage chiefs. *The Guardian*. https://www.theguardian.com/business/2021/sep/25/european-lorry-drivers-will-not-want-to-come-to-uk-warn-haulage-chiefs?CMP=Share_iOSApp_Other
- Hestenes, S. G., Stoltz, T., Khorami, A. & Førli, A. K. (2021, 1. oktober). Oppsagde pilotar fly forbanna på SAS. NRK. <https://www.nrk.no/norge/opsagde-pilotar-fly-forbanna-pa-sas-1.15674296>
- Hustadnes, H. (2020, 26. oktober). 570 mill. i minus i Norwegian-konkurser. *Børsen Dagbladet*. <https://borsen.dagbladet.no/nyheter/570-mill-i-minus-i-norwegian-konkurser/72974197>

- IATA. (2021). 2019-2040 Current trends. International Air Transport Association. https://www.iata.org/contentassets/fe5b20e8aae147c290fc4880f120c969/4679_passenger-forecast-infographic-update_v2.pdf
- ICAO. (2019). Fatigue management for flight crew. International Civil Aviation Organization. https://www.icao.int/Meetings/a40/Documents/WP/wp_445_en.pdf
- ICAO. (2020, 2. April 2020). Effects of Novel Coronavirus (COVID-19) on Civil Aviation: Economic Impact Analysis. International Civil Aviation Organization. <https://www.capsca.org/Documentation/CoronaVirus/ICAO%20Coronavirus%202020%2004%2002%20Econ%20Impact.pdf>
- ICAO. (2021). *Economic Impacts of COVID-19 on Civil Aviation*. Hentet 23. november fra <https://www.icao.int/sustainability/Pages/Economic-Impacts-of-COVID-19.aspx>
- IFALPA. (2020, 4. april 2020). Fatigue Mitigation for Flights Affected by COVID-19 Restrictions. <https://www.ifalpa.org/media/3524/20pos02-fatigue-recommendations-for-covid.pdf>
- International Transport Forum. (2019). *Liberalization of Air Transport*. ITF Research Reports. OECD. https://read.oecd-ilibrary.org/transport/liberalisation-of-air-transport_1170876b-en#page3
- Intervju 1 Norsk Flygerforbund. (2021, 5. november 2021). *Intervju til Organisering av luftfarten innenfor EØS-regelverket* [Interview].
- Intervju 2 Norsk Flygerforbund. (2021, 5. november). *Intervju til Organiseringen av luftfarten innenfor EØS-regelverket* [Interview].
- Intervju 3 Norsk Flygerforbund. (2021, 5. november 2021). *Intervju til Organiseringen av luftfarten innenfor EØS-regelverket* [Interview].
- Intervju 4 Norsk Flygerforbund. (2021, 16. november 2021). *Organiseringen av luftfarten innenfor EØS-regelverket* [Interview].
- Intervju ECA. (2021, 28. oktober 2021). *Organisering av luftfarten innenfor EØS-regelverket* [Interview].
- Intervju Kabinansattes Forbund. (2021, 8. november 2021). *Intervju til Organiseringen av norsk luftfart innenfor EØS-regelverket* [Interview].
- Intervjuer. (2021). *Organiseringen av luftfarten innenfor EØS-regelverket* [Interview].
- ITF. (2021a). Exposed: European trucking's systemic exploitation of workers. International Transport Workers' Federation. <https://www.itfglobal.org/en/sector/road-transport/european-trucking-exploitation-of-workers>
- ITF. (2021b, 14. oktober). Qatar Airways - the voice. International Transport Workers' Federation. <https://www.itfglobal.org/en/videos/qatar-airways-voice>
- Jones, C. B., Dorrian, J., Rajaratnam, S. M. W. & Dawson, D. (2005). Working hours regulations and fatigue in transportation: A comparative analysis. *Safety Science*, 43(4), 225-252. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2005.06.001>
- Jordheim, H. M. (2019, 1. mai 2019). Simen (29) er fersk SAS-pilot: – Jeg tjener under 450.000 i året, men det er ikke derfor jeg streiker. *E24*. <https://e24.no/naeringsliv/i/8mG27A/simen-29-er-fer-sk-sas-pilot-jeg-tjener-under-450000-i-aaret-men-det-er-ikke-derfor-jeg-streiker>
- Kobberstad, L. (2021, 10. november 2021). Presentasjon på LOs luftfartskonferanse. Oslo: Luftfartstilsynet.
- Kolberg, M. & Almås, G. B. (2021, 27. september). Mangler arbeidere etter Brexit: Trenger 100.000 sjåførere. NRK. <https://www.nrk.no/urix/sjaformangel-i-storbritannia-gir-tomme-bensinstasjoner-1.15666472>
- Kotogy, A. & Yap, C. (2021, 21. september 2021). A Shortage of Pilots Looms as the Next Challenge for Airlines. *Bloomberg*. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-09-21/a-shortage-of-pilots-looms-as-the-next-challenge-for-airlines>
- Law Insider. (2021). Block hour definition. <https://www.lawinsider.com/dictionary/block-hour>

- LO-advokatene Hellum Lilleengen, K., Haider, I. & van den Heuvel, A. (2021). Felles notat - NSF - om utredningen Lønns- og arbeidsvilkår i luftfarten. Oslo: Landsorganisasjonen i Norge.
- Lorvik, N. (2021, 14. desember). Raser over Postnord-lønninger: - Skjønner ikke hvordan de klarer å sove om natta. *Nettavisen*. <https://www.nettavisen.no/okonomi/raser-over-postnord-lonninger-skjonner-ikke-hvordan-de-klarere-a-sove-om-natta/s/12-95-3424218783>
- Luftfartstilsynet. (2016). *Luftfartstilsynets undersøkelse av arbeidsmiljøet i sivil luftfart i 2015*. Luftfartstilsynet. <https://luftfartstilsynet.no/globalassets/dokumenter/andre-dokumenter/luftfartstilsynets-undersokelse-av-arbeidsmiljoet-i-sivil-luftfart-2015.pdf>
- Luftfartstilsynet. (2020). *Norske flysikkerhetsresultater 2019*. Luftfartstilsynet. <https://luftfartstilsynet.no/globalassets/dokumenter/flysikkerhet/norske-flysikkerhetsresultater/norske-flysikkerhetsresultater-2019.pdf>
- Lysvold, S. S. (2021, 5. januar). Fagforeninger hardt ut mot SAS-toppsjefen i åpent brev. NRK. <https://www.nrk.no/nordland/sas-pilot-christian-laulund-kritiserer-konsernsjef-rickard-gustafson-for-bruk-av-innleide-piloter-1.15312373>
- Mauren, A. & Dahl, C. A. (2020, 1. juli 2020). Luftfartstilsynet får kritikk fra flere hold: Sliter med å tiltrekke seg fagfolk. Lite effektiv drift. Utydelige ansvarsforhold. *E24*. <https://e24.no/norsk-oekonomi/i/K3dkny/luftfartstilsynet-faar-kritikk-fra-flere-hold-sliter-med-aa-tiltrekke-seg-fagfolk-lite-effektiv-drift-utydelige-ansvarsforhold>
- Meland, H. & Akre, S. (2021, 8. oktober 2021). Oppsagt SAS-pilot Anders Eikeland raser mot SAS: – Umoralsk. *TV2*. <https://www.tv2.no/a/14275397/>
- Melin, M., Lager, E. & Lindfors, P. (2018). *High-flying risks. Variations in working conditions, health, and safety behaviours among commercial airline pilots in relation to safety climate*. Göteborg: Göteborgs universitet. https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/55085/4/gupea_2077_55085_4.pdf
- Mikalsen, K.-E. (2020, 5. April 2020). Tror Norwegian blir dramatisk endret – hvis selskapet overlever. *Flysmart24*. <https://flysmart24.no/2020/04/05/tror-norwegian-blir-dramatisk-endret-hvis-selskapet-overlever/>
- Mikalsen, K.-E. (2022, 15. januar 2022). SAS blant de sikreste flyselskapene i verden. *Flysmart24*. <https://flysmart24.no/2022/01/15/sas-blant-de-sikreste-flyselskapene-i-verden/>
- Milch, V. & Laumann, K. (2016). Interorganizational complexity and organizational accident risk: A literature review. *Safety Science*, 82, 9-17. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.08.010>
- Moebus, P. (2008). *Final Report "Scientific and Medical Evaluation of Flight Time Limitations"*. Moebus Aviation. https://www.eurocockpit.be/sites/default/files/FTL_MoebusAviation_Study_Final_Report_09_0122.pdf
- Newth, M. & Hollum, J. (2021, 16. november 2021). Flyr om nytt Ryanair-angrep: – Opptatt av ansvarlighet og anstendighet. *Dagens næringsliv*. <https://www.dn.no/luftfart/flyr/norwegian/ryanair/flyr-om-nytt-ryanair-angrep-opptatt-av-ansvarlighet-og-anstendighet/2-1-1099503>
- NHO Luftfart. (2015). *En nyttig og bærekraftig luftfart*. NHO Luftfart. <https://www.nholuftfart.no/siteassets/bilder/en-nyttig-og-barekraftig-luftfart.pdf>
- Nilsen, A. A. (2019, 28. april 2019). NHO Luftfart ut mot SAS-pilotenes krav: – Undergraver sin egen arbeidsplass. *E24*. <https://e24.no/naeringsliv/i/OpgOqk/nho-luftfart-ut-mot-sas-pilotenes-krav-undergraver-sin-egen-arbeidsplass>
- Nogues, S., Tremblay, D.-G. & Mansour, S. (2021). Job Demands and Job Resources Among Western Airline Cabin Crews: A Comparative Study of Canadian, German, and French Flight Attendants. *The Journal of Aviation/ Aerospace Education and Research*, 30(1), 89-106. <https://commons.erau.edu/jaaer/vol30/iss1/4/>
- Norse Atlantic Airways. (2021). *Norse Atlantic Airways presents at SB1 Airline Seminar* <https://flynorse.com/press-releases/norse-atlantic-airways-presents-at-sb1-airline-seminar>
- Norsk Flygerforbund. (2021, 31. august 2021). Eksemplifisering av sosial dumping i praksis - det norske luftfartsmarkedet. Oslo: Norsk Flygerforbund.

- Norsk Flygerforbund & Kabinansattes Forbund. (2021, 16. august 2021). Høringsinnspill fra Norsk Flygerforbund og Kabinansattes Forbund til høring om Kartlegging av utviklingen i luftfarten etter pandemiutbruddet innspill til luftfartsstrategi. Oslo: Norsk Flygerforbund, Kabinansattes Forbund.
- Norske SAS Flygeres Forening & Norsk Flygerforbund. (2021, 31. mai 2021). NOTAT TIL SD UTREDNING LUFTFART. Oslo: Norsk Flygerforening, Norsk Flygerforbund.
- Nyborg, H. O. (2021a, 29. oktober 2021). Emirates øker mellom Dubai og Oslo. *Hangar.no*. <https://www.hangar.no/emirates-oket-mellom-dubai-og-oslo/>
- Nyborg, H. O. (2021b, 14. desember). Lufthansa satser mer på Norge. *Hangar.no*. <https://www.hangar.no/lufthansa-satser-mer-pa-norge>
- Nygård, J. I. (2021). Presentasjon på LOs luftfartskonferanse.
- Oslo kommune. (2021). *Oslomodellen*. Oslo kommune. Hentet 9. november fra <https://www.oslo.kommune.no/for-vare-leverandorer/krav-til-leverandorer/oslomodellen/>
- Parat. (2020). Norwegian-konkurs i Danmark og Sverige. *Parat*. <https://www.parat.com/norwegian-konkurs-i-danmark-og-sverige-2137-455904>
- Parat. (2021, 6. oktober 2021). SAS-piloter i Parat varsler søksmål mot selskapet. *NTB*. <https://kommunikasjon.ntb.no/pressemelding/sas-piloter-i-parat-varsler-soksmal-mot-selskapet?publisherId=3693025&releaseId=17917329>
- Parat Luftfart. (2021). *På vingene*. Hentet 5. desember fra <https://www.parat.com/luftfart/om-parat-luftfart-1722/om-oss>
- Plucinska, J. & Humphries, C. (2018, 4. desember 2018). Ryanair sidesteps unions by ramping up ultra-low-cost unit. *Reuters*. <https://www.reuters.com/article/us-ryanair-unions-idUSKBN1O3164>
- Rasmussen, J. E. (2020, 16 March 2020). Her er hjelpen, der kan bringe luftfarten gjennom krisen. *Finans*. <https://finans.dk/erhverv/ECE12012484/her-er-hjaelpen-der-kan-bringe-luftfarten-gennem-krisen/?ctxref=ext>
- Reader, T., Parand, A. & Kirwan, B. (2016). *European pilots' perceptions of safety culture in European Aviation*. London School of Economics, Europakommisjonen, Future Sky Safety, Eurocontrol.
- Regjeringen. (2021, 2. november 2021). Regjeringa vil gjeninnføre kollektiv søksmålsrett. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringa-vil-gjeninnfore-kollektiv-soksmalsrett/id2882221/>
- SAMAK. (2017). *Fremtidens flytrafikk på fair vilkår (Heunicke-rapporten)*. Arbeiderbevegelsene nordiske samarbeidskomité. <https://samak.info/wp-content/uploads/2017/01/SAMAKs-rapport-om-luftfart.pdf>
- Samferdselsdepartementet. (2019). *Fra statussymbol til allemannseie - norsk luftfart i forandring*. Oslo: Samferdselsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-22/id2680751/>
- SAS. (2021). *Legal structure*. Hentet 19. desember fra <https://www.sasgroup.net/about-sas/corporate-governance/legal-structure/>
- Savant, Y. (2021). Presentasjon på LOs luftfartskonferanse.
- Sipilä, J., Jakobsdóttir, K., Solberg, E., Lövin, I. & Lilleholt, L. C. (2019). Declaration on Nordic Carbon Neutrality. <https://www.ym.fi/download/noname/%7B5CF4258D-8264-4F5C-8527-081CCBBF2AE2%7D/143425>
- Skatval, J. B. (2019, 29. oktober 2019). Bekymring om barn som reiser med SAS wet lease. Oslo: Norsk Flygerforbund.
- SSB. (2021a, 29. oktober 2021). *8,4 millioner flypassasjerer i 3. kvartal*. Hentet 11. november fra <https://www.ssb.no/transport-og-reiseliv/luftfart/statistikk/lufttransport/artikler/8-4-millioner-flypassasjerer-i-3.kvartal>

- SSB. (2021b). *11418: Yrkesfordelt månedslønn, etter statistikkemål, yrke, statistikkvariabel, avtalt/ vanlig arbeidstid per uke og år*. Statistisk sentralbyrå. Hentet 13. oktober fra <https://www.ssb.no/statbank/table/11418/tableViewLayout1/?loadedQueryId=10046764&timeType=top&timeValue=2>
- Stortinget. (2021, 22. januar 2021). Fransk lov om arbeidsvilkår i luftfarten. Oslo: Stortingets utredningsseksjon.
- Strangler, C. (2018, 28. september). Trouble in the Skies Over Europe. *The Atlantic*. <https://www.theatlantic.com/international/archive/2018/09/ryanair-workers-strike-eu-labor/571447/>
- Sveen, F. (2021, 18. desember 2021). Flygere går til sak mot SAS. *ABC Nyheter/NTB*. <https://www.abcnyheter.no/nyheter/verden/2021/12/18/195810829/flygere-gar-til-sak-mot-sas>
- Sæther, T. M. & Lorvik, N. (2021, 18. oktober 2021). Oppsagte SAS-piloter med demonstrasjon: - Vil sende et signal. *Nettavisen*. <https://www.nettavisen.no/okonomi/opsagte-sas-piloter-med-demonstrasjon-vil-sende-et-signal/s/5-95-321169>
- Thune-Larsen, H. (2019). *Luftfartstilbudet i, til og fra Norge før og etter liberaliseringen*. Transportøkonomisk institutt. <https://www.toi.no/getfile.php?mmfileid=52239>
- Traut, A. (2019). The 1,500-Hour Rule: When Does Quantity Outweigh Quality? *Journal of Air Law and Commerce*, 84(2), 267-296.
- Trumpy, J. (2020a, 6. april 2020). Nå treffer oppsigelsene flybransjen – og flygere har en bønn til staten om mer krisehjelp. *Dagens Næringsliv*. <https://www.dn.no/luftfart/norwegian/wideroe/sas/na-treffer-opsigelsene-flybransjen-og-flygere-har-en-bonn-til-staten-om-mer-krisehjelp/2-1-788857>
- Trumpy, J. (2020b, 17. March 2020). SAS-sjef om dansk og svensk pakke: – De to statene har vist et tydelig eieransvar. *Dagens Næringsliv*. <https://www.dn.no/luftfart/sas/koronaviruset/norwegian/sas-sjef-om-dansk-og-svensk-pakke-de-to-statene-har-vist-et-tydelig-eieransvar/2-1-775862>
- Turnbull, P. (2020, 19. februar 2020). Tackling undeclared work in the air transport sector, with a special focus on bogus self-employment of aircrews: a learning resource. Brussel: European Platform tackling undeclared work.
- UiT. (2021). *Luftfartsfag - bachelor*. UiT Norges Arktiske Universitet. Hentet 9. november fra https://uit.no/utdanning/program?p_document_id=275406
- Underthun, A. & Ingelsrud, M. H. (2019). *Lønn og arbeidsforhold i norsk luftfart: En kartlegging*. Oslo: Oslo Metropolitan University. https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/10642/8921/r2019_07_Lonn_og_arbeidsforhold_i_norsk_luftfart.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- van Leeuwen, W., Ullvetter, C. & Kecklund, G. (2019). *The Effects of the new EASA-FTL on pilot sleep and fatigue*. Stockholm University.
- Veiby, G. & Brekke, A. (2021, 30. august). Slår alarm om trøtte piloter. NRK. <https://www.nrk.no/norge/slar-alarm-om-trotte-piloter-1.11905651>
- Wangsnæs, P. B., Ydersbond, I. M., Veisten, K. & Farstad, E. (2021). *Fremskyndet innføring av elfly i Norge. Mulige samfunnsmessige konsekvenser og virkemidler*. TØI-rapport 1851/2021. Oslo: Transportøkonomisk institutt. <https://www.toi.no/getfile.php?mmfileid=71283>
- Wikipedia. (2020). Fartøysjef. <https://no.wikipedia.org/wiki/Fart%C3%B8ysjef>
- Wikipedia. (2021a, 4. oktober 2021). *List of airlines impacted by the COVID-19 pandemic*. Hentet 21. oktober 2021 fra https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_airlines_impacted_by_the_COVID-19_pandemic
- Wikipedia. (2021b, 2. november 2021). *List of largest airlines in Europe*. Hentet 3. november fra https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_largest_airlines_in_Europe

- WSDOT. (2019). *Electric Aircraft Working Group Report*. Seattle: Washington State Department of Transportation.
<https://www.wsdot.wa.gov/sites/default/files/2019/07/15/ElectricAircraftWorkingGroupReport-June2019.pdf>
- Ydersbond, I. M., Kristensen, N. B. & Thune-Larsen, H. (2020). *Nordic Sustainable Aviation*. Nordic Energy Research. <https://www.nordicenergy.org/article/common-initiatives-can-make-nordic-aviation-significantly-more-sustainable/>
- Yorens, Y., Gillis, D., Calcke, L. & De Coninck, J. (2015). *Atypical Forms of Employment in the Aviation Sector*. Ghent: European Social Dialogue, Europakommisjonen.
https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/tran/dv/report_atypical_employment_in_aviation/Report_AtypicalEmploymentInAviation_en.pdf

Vedlegg 1: Liste over intervjuer

- 28. oktober 2021: European Cockpit Association (Teams)
- 4. november 2021: NHO Luftfart (Teams)
- 5. november 2021: Intervju med informant 1, Norsk Flygerforbund (Teams)
- 5. november 2021: Intervju med informant 2, Norsk Flygerforbund (Teams)
- 5. november 2021: Intervju med informant 3, Norsk Flygerforbund (Teams)
- 8. november 2021: Kabinansattes Forbund (Teams)
- 16. november 2021: Intervju med informant 4, Norsk Flygerforbund (Teams)

Transportøkonomisk institutt (TØI) Stiftelsen Norsk senter for samferdselsforskning

TØI er et anvendt forskningsinstitutt, som mottar basisbevilgning fra Norges forskningsråd og gjennomfører forsknings- og utredningsoppdrag for næringsliv og offentlige etater. TØI ble opprettet i 1964 og er organisert som uavhengig stiftelse.

TØI utvikler og formidler kunnskap om samferdsel med vitenskapelig kvalitet og praktisk anvendelse. Instituttet har et verrfaglig miljø med rundt 90 høyt spesialiserte forskere.

Instituttet utgir tidsskriftet Samferdsel på internett og driver også forskningsformidling gjennom TØI-rapporter, artikler i vitenskapelige tidsskrifter, samt innlegg og intervjuer i media. TØI-rapportene er gratis tilgjengelige på instituttets hjemmeside www.toi.no.

TØI er partner i CIENS Forskningscenter for miljø og samfunn, lokalisert i Forskningsparken nær Universitetet i Oslo (se www.ciens.no). Instituttet deltar aktivt i internasjonalt forsknings-samarbeid, med særlig vekt på EUs rammeprogrammer.

TØI dekker alle transportmidler og temaområder innen samferdsel, inkludert trafiksikkerhet, kollektivtransport, klima og miljø, reiseliv, reisevaner og reiseetterspørsel, arealplanlegging, offentlige beslutningsprosesser, næringslivets transporter og generell transportøkonomi.

Transportøkonomisk institutt krever opphavsrett til egne arbeider og legger vekt på å opptre uavhengig av oppdragsgiverne i alle faglige analyser og vurderinger.

Besøks- og postadresse:

Transportøkonomisk institutt
Gautstadalléen 21
NO-0349 Oslo

22 57 38 00
toi@toi.no
www.toi.no