



Fremtidens flytrafik på fair vilkår

Rapport fra SAMAKs arbejdsgruppe for luftfart



Januar 2017

Indhold

Forord	3
SAMAK arbejdsgruppen	4
Executive summary og politiske forslag	5
Oplæg til SAMAK's luftfartspolitik	9
Indledning og baggrund for SAMAK's beslutning om at udvikle en fælles nordisk luftfartspolitik	9
Afgrænsning	10
Hvad står på spil?	10
Luftfart som næring	12
Nordisk luftfart i tal	14
Nøgletal	16
Luftfarten i en velfærdspolitisk sammenhæng	16
Dagens europæiske luftrum: regulering, processer og smuthuller	17
Den grænseløse sektor – en global tilnærmelse til luftfartspolitik	17
Anvendelse af tredjelandborgere	19
Luftfart er infrastruktur	20
Prioriterede politikområder	21
Atypiske ansættelser	21
Hjemmebase	23
Groundhandling	24
Unfair konkurrence fra tredjelande	25
Konkurrence mellem lufthavne	27
Virtuelle flyselskaber (wet-leasing)	28
Social dialog og kollektive forhandlinger	30
Litteraturliste	31

Forord

Luftfarten har oplevet en voldsom vækst gennem de seneste årtier. Omfattende liberaliseringer har ført til øget mobilitet, faldende billetpriser og større udbud - alt sammen til gavn for forbrugerne. I dette vækstmekka, er de ansatte i luftfarten dog blevet glemt. Atypiske ansættelser vinder frem og det skaber stor usikkerhed hos deres ansatte – samtidigt har det skabt grundlaget for zero-hours- og pay-to-fly ordninger, der i den grad har ført til en større usikkerhed for de ansatte, som på sigt også kan få følger for passagererne.

De kreative ansættelsesformer skaber usikkerhed om, hvordan de ansatte er dækket i forhold til sociale sikringsordninger og arbejdsretlige regler.

Samtidig oplever vi en stigende konkurrence fra tredjelande, der i høj grad udfordrer de konkurrencemæssige vilkår i EU. Her er det især Golfstaterne, der med ulovlig statsstøtte og subsidier fremprovokerer kunstigt lave billetpriser, hvilket tvinger europæiske virksomheder til at gå på kompromis med europæiske standarder. EU er i gang med at forhandle med disse diktaturstater, stater som ikke overholder menneskerettighederne.

Gældende EU-lovgivning på luftfartsområdet stammer fra en tid, hvor luftfartsbranchen var markant anderledes, end den er i dag. Derfor er der behov for at tilpasse det internationale og nationale regelsæt, så det lever op til nutidens behov.

Det er på baggrund af denne udvikling, at SAMAK nedsatte en arbejdsgruppe med et mandat om at udvikle et forslag til en fælles nordisk politik, som skal tilvejebringe en politisk platform, der kan tackle de prioriterede politikområder; atypiske ansættelser, hjemmebase og unfair konkurrence fra tredjelande.

Jeg vil gerne takke medlemmerne af arbejdsgruppen for et godt og konstruktivt samarbejde.

Magnus Heunicke
Leder af arbejdsgruppen

SAMAK arbejdsgruppen

Medlemmerne i arbejdsgruppen har bidraget til en fælles SAMAK-politik på luftfartsområdet og udviklet en række prioriterede områder, som har været grundlaget for rapportens indhold.

Arbejdsgruppen har bestået af følgende medlemmer:

Leder: *Magnus Heunicke – Folketingsmedlem, Socialdemokratiet, Danmark*

Anders Mark Jensen – Næstformand i FPU, LO Danmark

Ole Christensen – MEP Socialdemokratiet, Danmark

Johan Danielsson – LO Sverige

Lise Christoffersen Stortingsmedlem, Arbeiderpartiet, Norge

Rikard Larsson – Riksdagsmedlem, Socialdemokraterne, Sverige

Yngve Carlsen – Leder i Norsk Flyverforbund, LO Norge

Sekretariat

Silje Rygland – Arbeiderpartiet, Norge

Casper Poulsen – LO Danmark

Peter Waldorff – LO Danmark



Executive summary og politiske forslag

Formålet med SAMAK papiret er, at afdække en række af de problematikker vi har været vidner til, i forlængelse af den store vækst i luftfarten de seneste årtier. Problematikker, som grundlæggende har påvirket arbejdstagerrettigheder, konkurrenceevnen og sikkerheden, i luftfarten, i en negativ retning.

Rapporten har redegjort for, og analyseret hvordan atypiske ansættelsesformer har øget usikkerheden for ansatte, samt bidraget til en øget social dumping via regelshopping, primært foretaget af en række lavprisselskaber. Specielt unge piloter er ramt af lavprisselskabernes pay – to – fly ordninger, hvor 39 % har en form for atypisk ansættelse. Arbeidsgruppens forslag indebærer bl.a. at udvikle lovgivning der dæmper op for regelshopping ved at selskaberne kan etablere sig med flere AOC, samt at afvikle ordninger som pay-to-fly gennem europæisk regulering.

Udnyttelsen af hjemmebasebegrebet har skabt store udfordringer hos ansatte, hvis myndighedstilsyn bliver fraværende, når der er tvivl om, hvilket lands lovgivning, som gælder. Der er en risiko for, at kommerciel luftfart havner i samme situation som skibsfartens udflagning. For at undgå dette er det afgørende, at der skabes lige vilkår for en retfærdig konkurrence og respekt for arbejdstagernes rettigheder. På baggrund af dette, foreslår arbejdsgruppen at hjemmebasereglerne skal opdateres, så der er klarhed om, hvordan de ansatte er omfattet af arbejdsmarkedslovgivning, sociale sikringsordninger og skatteregler. Endvidere er det vigtigt at sikre, at forberedelse samt check-in universelt betragtes som arbejdsaktiviteter og lønnes. Studier har faktisk påvist at det kun er 1/3 af lavprisselskabernes ansatte der bliver betalt for dette.

Arbejdsgruppen hilser en fair priskonkurrence velkommen. Der eksisterer lavprisselskaber, der både formår at tilbyde lave priser og ordnede forhold for de ansatte. Problemet opstår, når priskonkurrence foregår på unfair vis, hvormed priser presses i bund ved hjælp af ulovlige subsidier og regelshopping, som er normen i Golfstaterne. Arbejdsgruppen foreslår i den forbindelse, at man må sikre at tredjelandsselskaber, lever op til ILO's kernekonventioner, hvis de ikke kan det, må man via europæisk lovgivning begrænse deres adgang til det europæiske marked, for at sikre en bæredygtig konkurrence samt forhindre et ræs mod bunden.

Herunder har vi oplistet tredive forslag til en ny nordisk luftfartspolitik. Enkelte tiltag er nationale, mens en række tiltag bør foretages på EU niveau. Arbejdsgruppen har valgt at fremhæve nogle punkter, som vi anbefaler skal prioriteres raskt.

Ansættelsesforhold og arbejdstagerrettigheder

- 1. Hjemmebasereglerne skal opdateres, så de sikrer, at der er klarhed om, hvordan de ansatte er omfattet af arbejdsmarkedslovgivning, sociale sikringsordninger og skatteregler**
2. Hjemmebasereglerne skal dække alt personale, der udfører arbejde for luftfartsselskabet; uden hensyn til om de er selvstændige, ansat via bemanningsselskab, er ansat på midlertidige vilkår eller som vikarer
3. En opdatering af hjemmebasereglerne skal forhindre, at selskaber kan flytte besætninger rundt mellem forskellige lufthavne og dermed undgå det arbejdsgiveransvar, som hjemmebaseprincippet udløser

4. **Begrænsning af brugen af atypiske ansættelsesforhold for flyvende personale ved at fastslå et princip om direkte ansættelser, således at mindst 75 pct. af besætningen skal være direkte tilknyttet selskabet. Kun accept af vikarer under spidsbelastning. Dette bør desuden også gælde ansatte i groundhandling**
5. Mindst halvdelen af personalet, som har ansvarsområder inden for b.la. sikkerhed, der arbejder for virksomheden, som søger en attest¹, bør være direkte ansat for at sikre organisatorisk stabilitet og dermed sikre det nødvendige niveau af sikkerhed for passagererne. Beskæftigelse og arbejdsforhold er direkte knyttet til opretholdelsen af sikkerhed for både passagerer og personale. Tilsvarende regler findes allerede for vedligeholdelsesteknikere på fly
6. Aktiv forebyggelse af falske ansættelsessituationer, herunder forbud mod ansættelse af piloter og kabinepersonale som 'selvstændige'.
7. Fastslå princip om, at besætninger skal oppebære samme løn for samme arbejde udført ombord på samme fly
8. De luftfartsdrivende virksomheder bør underlægges klare krav og bestemmelser for whistleblowers. Derudover skal det være muligt at videregive information anonymt, og i den forbindelse, bør pågældendes sikkerhed fastslås ved både national og europæisk lovgivning
9. Fremtidige problemstillinger inden for luftfart skal altid indeholde en analyse af konsekvenser for arbejdstagere og gennem social dialog hindre yderligere svækkelse af arbejdsvilkårene. En mainstream-tilnærmelse vil også være relevant for et klimaperspektiv.
10. Det er vigtigt at sikre, at forberedelse samt check-in universelt betragtes som arbejdsaktiviteter og lønnes, da hjemmebasen *også* defineres ud fra, hvor disse aktiviteter er udført

Tiltag på EU-niveau

11. **EU må udarbejde juridiske bestemmelser, så arbejdstagere kan være sikre på, at de er omfattet af de sociale sikringsregler uanset om deres arbejde er grænseoverskridende**
12. EU-Kommissionen skal i forhandlinger om luftfartsaftaler med tredjelande stille krav om gennemsigtighed i de finansielle konstruktioner og beskatning, ligesom der skal stilles krav om åbenhed i forhold til statsstøtte og subsidiering
13. EU-Kommissionen skal stille krav om, at sociale klausuler bliver en del af eventuelle fremtidige globale luftfartsaftaler (ATRP), samt luftfartsaftaler med tredjelande, der som minimum indeholder forpligtelser til at overholde grundlæggende ILO-konventioner, OECD's retningslinjer for multinationale selskaber og FN's vejledende principper om forretningsførelse og menneskerettigheder

¹ I denne sammenhæng er en attest et papir, der dokumenterer over for myndigheder inden for EU eller EØS, at du er omfattet af fx dansk social sikring, når du arbejder i udlandet.

14. EU-Kommissionen skal garantere, at luftfartsselskaberne i Golfen ikke har mulighed for at underbyde europæiske flyselskaber med kunstigt lave billetpriser, som følge af de massive subsidier og statsstøtte fra deres regeringer
15. Open Skies-aftalen mellem EU og USA sikrer *ikke* en undgåelse af pay-to-fly-ordninger eller wet-leasing, derfor er det nødvendigt at regulere dette område. Nærmere bestemt artikel 17 & 18 formår *ikke* at fremme løsninger på problemet med hjemmebaser. Derimod konstateres det, at Open Skies fundamentalt har åbnet for sluserne i forhold til wet-leasing, skriver forfatterne bag Gent-rapporten (Y. Jorens, 2015).
16. Pay-to-fly-ordningen må afvikles gennem europæisk lovgivning
17. Der må lægges pres på arbejdsgiverne, så de prioriterer den sociale dialog
18. Etablering europæisk tilsynsmyndighed, som dækker arbejdsmarked, social sikring og sikkerhed
19. EU skal forpligte sig til at arbejde med at identificere nye problemstillinger, som kan ramme mobile arbejdstagere i denne sektor eller andre sektorer som en følge af kreativitet blandt arbejdsgivere for at opretholde fleksibilitet over for arbejdsstyrken.

Fremtidig kompetence

- 20. Iværksæt praktikkonstruktioner med henblik på at styrke arbejdsmarkedssituationen for de unge piloter (præventiv effekt på pay-to-fly)**
21. Flere offentlige investeringer i uddannelse af piloter
22. Etablering af erhvervsuddannelse for kabinepersonale
23. Certificering af de uddannelsessteder, der uddanner piloter og kabinepersonale

Lufthavne

- 24. Der bør tilrettelægges en politik, som giver lufthavne større forudsigelighed i driften, for eksempel gennem flerårige aftaler med flyselskaberne.**
25. Etablering af lufthavne og destinationer bør basere sig på både en national og international strategi, der både tager hensyn til behov for infrastruktur og lokal udvikling.

Groundhandling

- 26. Direktivet om groundhandling (96/97/EG) bør revideres for at skabe mulighed for, at medlemsstaterne kan lade større lufthavne med centraliseret infrastruktur drive groundhandling i eget regi.**

27. Arbejdsmiljøet for dem, som arbejder med bagagehåndtering i lufthavnene og specielt lastning og losning af flyene, er i dag for ringe. For at undgå forskellige former for arbejdsskader, førtidspensionering og dårligt helbred bør der indføres en lovbestemt maksimumsvægt for indtjekket bagage.

Negative konsekvenser af nye selskabsstrategier

- 28. Lovgivning, der dæmper op for regelshopping ved at selskaberne kan etablere sig med flere AOC² i et eller flere lande – dette skal standse brugen af bekvemlighedsflag inden for luftfarten**
29. Wet-leasing bør kun benyttes i ekstraordinære situationer, og bør reguleres så misbrug undgås. Wet-leasing må ikke blive normalen, da dette kan skabe 'virtuelle flyselskaber', hvor det er utydeligt, hvilket selskab, som har ansvaret for hvad
30. Vi ønsker et regelsæt, som betyder, at man ikke uden videre kan udskifte nordiske og europæiske ansatte med ansatte fra andre kontinenter.



² Air Operating Certificate

Oplæg til SAMAK's luftfartspolitik

Indledning og baggrund for SAMAK's beslutning om at udvikle en fælles nordisk luftfartspolitik

Civil luftfart spiller en vigtig rolle for erhvervsliv og forbrugere i de nordiske lande. Ikke mindst forandringerne i den internationale luftfart gør det nødvendigt at se på de konkurrencebetingelser, som gælder i en branche, der, om noget, er kendetegnet ved at være grænseoverskridende.

Luftfarten har gennemlevet en voldsom forandring gennem de seneste årtier. Omfattende liberaliseringer har ført til øget mobilitet, faldende billetpriser og større udbud - alt sammen til gavn for forbrugerne. Men for de ansatte har udviklingen haft mere negative konsekvenser.

Samtidig er store dele af international luftfartslovgivning omtrent 70 år gammel. Det er derfor politikens opgave at få en tættere regulering af luftfarten, som sørger for en tryk, konkurrencedygtig og forudsigelig branche.

Den voksende konkurrence sætter europæisk luftfart under pres og det smitter direkte af på de ansattes vilkår. EU-Kommissionen skønner, at 4,7 mio. job i EU er direkte eller indirekte skabt af luftfarten. Aggressiv markedsføring – ikke mindst fra selskaber i Golfstaterne, der modtager omfattende statsstøtte og andre subsidier – er med til at trække arbejdspladser væk fra Europa, fordi den oversøiske trafik i stigende omfang går via knudepunkter i lande som De forende Arabiske Emirater og Qatar.

Forventningerne til de kommende års vækst i den civile luftfart viser, at det er landene i Asien og Stillehavsområdet, der kommer til at stå for den største fremgang globalt. Det betyder, at europæiske luftfartsselskaber vil komme til at opleve endnu større konkurrence fra selskaber i Asien.

Allerede nu oplever vi, at mangel på regulering er med til at fremme kreativitet på områder som statsstøtte, omgåelse af sociale beskyttelsesforanstaltninger, social dumping og skattetænkning. I et klima, hvor konkurrencen er hård og det for mange selskaber drejer sig om overlevelse, bliver tærsklen lavere og lavere for at tage metoder i brug, som ikke hører hjemme i et anstændigt arbejdsliv. Når konkurrenter bruger ansatte som selskabets buffer og fjerner tilknytningsformen til selskabet, kan det være fristende for flere selskaber at bruge samme metoder. Så længe disse selskaber finder smuthuller mellem nationale, europæiske og internationale regelsæt, vil denne atomisering af arbejdslivet fortsætte. Vi kan ikke tage for givet, at selskaberne følger principperne inden for den nordiske model. Derfor må vi på politisk plan være fremme i skoene og sørge for, at regelsættet sikrer både arbejdstagernes rettigheder, men også branchens konkurrencedygtighed.

Den globale vækstprognose er beregnet til et gennemsnit på 5 pct. pr år afhængig af region (Boeing Outlook, 2016). Som følge af dette vil man de næste 16 år gå fra at fragte 3,7 mia. passagerer årligt til 8,5 mia. passagerer årligt³. Dette medfører et behov for 595.000 nye piloter globalt, hvoraf 95.000 bare i Europa. På trods af det, findes der ikke en helhedsplan for uddannelse, som vil sikre rekruttering til at varetage denne vigtige overnationale infrastruktur. Mangel på rekrutterings- og uddannelsesstrategier, med henblik på at tackle problemstillingen med de gældsramte piloter, vil kunne få dramatiske konsekvenser for branchens muligheder til at sikre tilgang af piloter. Hvilket i sidste ende vil

³ I 2015 blev der fragtet mere end 928.000.000 passagerer i EU28, det forventes at stige med min. 5 pct. i 2016 – kilde Eurostat, 2016.

have en negativ effekt på konkurrence og velfærd.

SAMAK's nordiske luftfartspolitik er udarbejdet for at skabe et fælles nordisk udspil, som kan bruges i de kommende år. Den skal dels danne grundlag for at påvirke den nationale lovgivning i de fem nordiske lande, dels EU-Kommissionen og Europa-Parlamentet.

Afgrænsning

Opgaven består i foreslå politiske tiltag der kan bidrage til at sikre arbejdsvilkårene i luftfarten. Dette skal harmonere med at sikre lige konkurrencevilkår internationalt og samordne nationale regelsæt, som kan give omkostnings- og CO2-reduktioner. Målet er at opnå ændringer, som har en reel effekt på reguleringer og praksis.

Luftfarten spiller en væsentlig rolle i forhold til CO2-udledning. Selvom luftfartsbranchen er den hurtigst voksende drivhusgasudleder, blev den undtaget i Paris-aftalen – derfor bør EU tage yderligere initiativiver, for at reducere udledning af CO2. Arbejdsgruppen anerkender det store ansvar i forhold til at finde klimavenlige løsninger på luftfartsområdet. Dette spørgsmål er imidlertid et omfattende politikområde, som ikke falder ind under vores mandat, og det er derfor ikke behandlet her.

Hvad er på spil?

Vi står over for en hel sektor, som organiserer sig væk fra sit samfundsansvar. På den måde skabes et arbejdsliv uden for resten af samfundet. Vi ser en udvikling, hvor hver enkelt ansat har ansvar for sig selv, og står alene over for en udefineret modpart. Bureauet, som udbetaler lønnen, er ikke de samme som arbejdstageren arbejder for. Arbejdstagere er ikke længere ansatte, men løser enkeltopgaver eller er selvstændige næringsdrivende på tidsbegrænsede kontrakter. Det bliver mere almindeligt at have en aftale med et rekrutteringsbureau end med det selskab, man udfører arbejdet for. I dette nye opgavebaserede arbejdsliv bliver det vanskeligt at have en dialog om både faglige udfordringer og problemstillinger relateret til arbejdsforholdet. En sådan fremmedgørelse af arbejdstageren skaber ikke bare usikkerhed hos den enkelte arbejdstager, men også for branchen. Stor udskiftning i personale og en fjernere tilknytning til ansatte vil medføre tab af kompetencer og dårligere dialog om selskabets behov og udvikling.

Hvad er problematisk i denne udvikling?

Det drejer sig ikke bare om dårligere arbejdsvilkår, som fx lavere løn, mere 'gratisarbejde', længere arbejdsdage og større udgifter for arbejdstageren. Det er også et spørgsmål om magtforholdet mellem den, som udfører arbejdet, og arbejdsgiveren.



I hele luftfartssektoren ser vi nu en tydelig konsekvens af internationaliseringen af national økonomi, hvor virksomheder tilpasser sig gennem effektivisering, specialisering og opsplitting af tjenester. I en grænseoverskridende sektor, som luftfarten, er det blevet muligt at benytte sig af billigere arbejdskraft samt gunstigere betingelser i forskellige lande i Europa. Det er ikke nationalitet, som skal bestemme det lønniveau eller de arbejdsforhold, man skal arbejde under. Vi lever i en sårbar periode med høj arbejdsløshed. Konkurrence mellem arbejdstagere fører ofte til, at mennesker er villige til at slække på kravene for at overleve, fordi de ikke har noget andet valg.

Ydermere kan de atypiske arbejdsvilkår have konsekvenser for sikkerhedskulturen. Et større studie af piloternes ansættelsesvilkår i EU har dokumenteret, at de atypiske ansættelser kan have betydning for sikkerheden i luften (Y. Jorens, 2015). I en branche, hvor sikkerhed er altafgørende, er det essentielt, at der også bliver sat fokus på forholdet mellem arbejdsvilkår og en sikkerhedskultur i selskaberne.

Lavtlønskonkurrencen æder sig også ind på andre optjente rettigheder i arbejdslivet. Kreativiteten i luftfarten drejer sig ikke kun om de ansattes vilkår. Selskabernes manøvrer bidrager til at demontere velfærdssamfundet. Gennem forsøg på at unddrage sig skatteforpligtelser, intet eller uklart ansvar for arbejdstagernes adgang til sociale ordninger og negliger af pensionsordninger, tager de smutveje til profit på bekostning af samfundet. Dette er heller ikke retfærdigt over for virksomheder, som optræder seriøst. Seriøse virksomheder føler sig presset til at følge efter.

Hvis europæisk luftfart skal kunne klare sig i den øgede konkurrence udefra er det afgørende, at der skabes betingelser, som sikrer, at selskaberne kan konkurrere på lige vilkår; det kan de ikke i dag. Grundlæggende konkurrerer europæisk baserede virksomheder med selskaber, der ikke lever op til



ILO's kernekonventioner. De slavelignende forhold i Qatar Airways⁴, hvor et udgangsforbud for ansatte bidrager til fængselslignende forhold, og hvor kvindeligt personale bliver fyret, hvis de fx bliver gravide, er blot få eksempler på krænkelse af menneskerettighederne (ILO, 2015).

Dette udvikler sig til et kapløb mod bunden, som ingen flyselskaber eller stater kan vinde. Så længe konkurrencen er fri og efterspørgslen høj er omkostningsreduktion den enkleste og hurtigste måde at konkurrere på. Det drejer sig ikke kun om hård konkurrence, men også et ønske om hurtig økonomisk gevinst. Det viser Ryanairs overskud på 1,13 mia. EUR i 2015 (Ryanair, 2016).

Problemet er, at dette på længere sigt skaber en økonomisk omfordeling i samfundet, som vil have negative konsekvenser for sektoren i form af lavere købekraft og mindre efterspørgsel.

Luftfarten og selskaberne, som binder folk sammen, er betydningsfulde. Vi ønsker, at selskaberne skal bestå og udvikle sig, men på seriøse betingelser. Derfor må vi gå til roden af disse problemer. Det handler om tryghed i arbejdslivet. Til slut drejer det sig ikke kun om ændringer i en sektor, men om hvilken slags samfund, vi ønsker i fremtiden – i det henseende er luftfarten en særdeles synlig branche, hvor adfærden i den grad kan påvirke andre brancher og sektorer.

I de følgende afsnit vil vi beskrive sektorens egenskaber og dens relation til arbejdslivet. Vi vil også gennemgå en række problemstillinger, og afslutningsvis vil der blive præsenteret forslag til politiske initiativer samt en operativ strategi.

Luftfart som næring

Luftfarten er særligt sensitiv over for konjunktursvingninger. Graden af efterspørgsel efter lufttransport er stærkt knyttet sammen med økonomisk vækst eller nedgang. Svingningerne i den globale økonomi vil få hurtigere konsekvenser for luftfarten end mange andre brancher. Derfor er branchen en udsat sektor.

Eftersom sektoren ikke producerer et produkt, de kan lagre og sælge på et senere tidspunkt, kan selskaberne ikke genoptjene tabt fortjeneste, som fx aflyste fly. Dette gør dem særligt sårbare over for økonomisk tab.

Selv om fly er realkapitalintensive, udgør lønningsomkostninger en stor andel af flyselskabernes driftsomkostninger, og disse er en af de få variable omkostninger, som styres direkte af ledelsen. I europæiske og amerikanske flyselskaber udgør lønomkostningerne omtrent en tredjedel af de totale driftsomkostninger, mens de i asiatiske selskaber kun udgør en femtedel af driftsomkostningerne⁵.

Derudover er stillingerne i luftfarten nært knyttet til groundhandling, så som vedligeholdelse, luft-havnstjenester, rengøring og catering. Hvis en stilling i et flyselskab falder bort, vil den få direkte

⁴ Qatar Airways beskæftiger over 9500, hvor mere end 80 pct. er kvinder.

⁵ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161566.pdf



konsekvenser for mellem 4 og 10 stillinger tilknyttet groundhandling. Det medfører både store muligheder for beskæftigelse, men også en sårbarhed eftersom beskæftigelsen er afhængig af én aktør.

Det er sektorens forudsætninger, der lægger præmisserne for selskabernes konkurrencedygtighed, og lægger dermed også begrænsninger for relationen til arbejdstagerne.

Luftfarten har været gennem nedgangstider mange gange, men eftervirkningerne for luftfarten efter 9/11 førte til en stor krise for hele branchen. Kombinationen af en kriseramt sektor og høj grad af liberalisering af luftfarten gjorde konkurrencen hårdere. Flyselskaber skar enten drastisk i omkostningerne eller valgte at etablere lavprisselskaber for ikke at miste markedsandele. Disse strategier baserer sig på at anvende arbejde som en mulighed for at skære i selskabets udgifter. Arbejdskraften blev den fleksible faktor og dermed værktøjet til at kunne konkurrere. Videre er det påfaldende, at luftfarten i Europa er en af de mest regulerede sektorer i forhold til sikkerhed og koncessioner, mens arbejdsvilkårene kun er reguleret i mindre grad.

Nordisk luftfart i tal

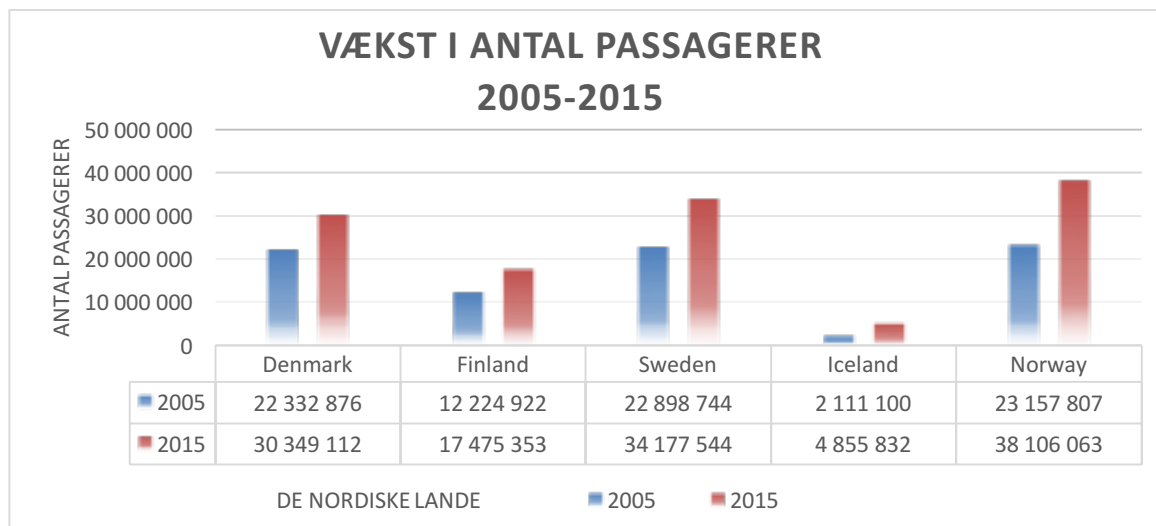
Formålet med dette afsnit er, at illustrere den nordiske luftfarts betydning for beskæftigelsen samt at underbygge betydningen af gældende europæisk lovgivning på luftfartsområdet set i forhold til den velfærdspolitiske situation vedrørende job, vækst og bæredygtighed.

Tabel forklaring

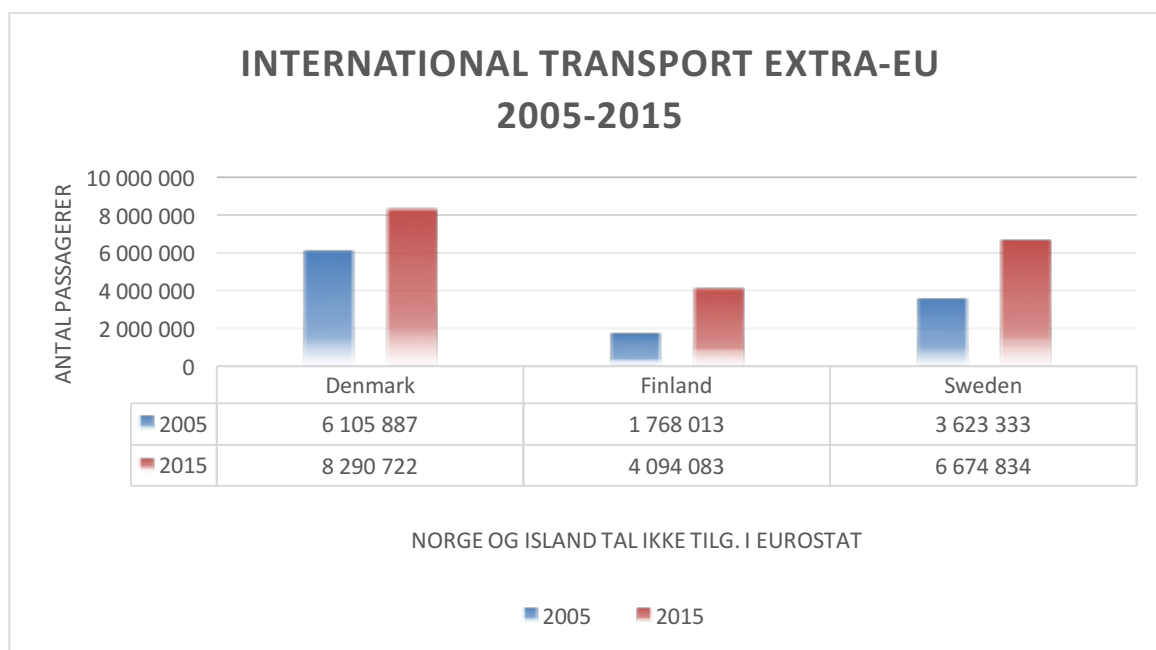
Tabel 1 illustrere nøgletal i den nordiske luftfart. Andel af BNP understreger betydningen af branchen, set i et vækstperspektiv. Det totale BNP bidrager til en forståelse af det store billede, heriblandt job inden for turisme mm. EU, IATA og ICAO benytter associerede job, når de beregner beskæftigelsen. Det betyder, at tallene er langt højere, end hvis blot de direkte job blev fremstillet. Typisk er turisme den primære katalysator til dette forhøjede tal, men også investeringer spiller en stor rolle. Internationale afgange beskriver udviklingen i luftfart, i forhold til den stigende globalisering.

	Norge	Danmark	Sverige	Island	Finland
Andel af samlet BNP 2009	2,0 pct.	1,2 pct.	1,7 pct.	6,6 pct.	3,2 pct.
Andel af samlet BNP 2013	1,8 pct.	2,4 pct.	1,9 pct.	3,7 pct.	1,8 pct.
Total BNP (EUR) associeret med luftfart (2013)	4,0 pct. 15,29mia	5,4 pct. 13,48mia	4,3 pct. 18,21mia	9,5 pct. 1,05mia	4,2 pct. 8,13mia
Totale job (katalytiske, direkte, indirekte, inducerede) 2013	122.600	153.700	208.000	19.700	108.000
Internationale planlagte afgange (2009)	>87.000	>112.000	>89.000	>14.400	>59.500
Indenrigs-flyvninger 2009 + antal sæder	>231.000 >19.000.000	>36.000 >2.800.000	>57.000 >4.700.000	>11.100 >547.000	>32.600 >2.500.000

Kilde: Oxford Economics 2011 / ACI Europe Report 2015



Kilde: Eurostat AVIA_PAOC (2016)



Kilde: Eurostat AVIA_PAOC

Nøgletal

ACI Europe Report 2015 / Oxford Economics, 2011

Airports Council International (ACI) fremlagde i 2015 en økonomisk rapport om associerede job i luftfartsbranchen i 2014. Hertil en række tal, der understøtter de udsagn, som de nordiske aktører har fremsat i forbindelse med udarbejdelsen af den fælles nordiske luftfartspolitik.

- Lufthavne med < 1 mppa⁶ genererer ved 1000 ekstra passagerer 1,2 direkte job
- Lufthavne med 1-10 mppa genererer ved 1000 ekstra passagerer 0,95 direkte job
- Lufthavne med >10 mppa genererer ved 1000 ekstra passagerer 0,85 direkte job. (CPH, OSL, ARN, HEL)
- Lavprisselskaber genererer 20 pct. færre job end ikke-lavprisselskaber. (Y, Jorens. 2015)
- Omkostningen ved luftfartsservice er i Danmark faldet med 1 pct./årligt de seneste 40 år (Swan, 2007)
- Den relative omkostning ved at drive luftfart er siden 1990'erne faldet med 2,5 pct. årligt (Hummels, 2007)
- Prisen på flybilletter i Danmark, er mellem 2008-2013 faldet med 30 pct. (IATA, 2015)
- I 1. halvår af 2016 steg passagertallet med 11 pct. - CPH kan allerede i 2016 nå op på 30 mio. passagerer/årligt
- I samme periode er der kommet 21 nye ruter. Siden 1. halvår 2015 er der åbnet 40 nye ruter
- 30 pct. af de adspurgte piloter, der flyver for lavprisselskab, siger, at de ikke bor samme sted som deres hjemmebase. I netværks- og regionalselskaber er det færre end 10 pct.
- 49 pct. af lavprisselskabernes piloter siger, at de ikke flyver fra den samme hjemmebase, sammenlignet med netværksselskabernes 12 pct.
- Den overordnede analyse af europæisk luftfart viser en markant nedgang for kabinepersonale, piloter, flymekanikere og -ingeniører i Danmark.

(Nogle af disse negative tal, understøttes af en mere effektiv groundhandling, fx online check-in samt check-in automaterne i lufthavnene. Der findes dog ikke sammenlignelige tal for luftfartens uddannelser og ansatte (CPH Economics, 2015)).

Luftfarten i en velfærdspolitisk sammenhæng

På trods af den store økonomiske vækst i luftfartsbranchen, er beskæftigelsesniveauet ikke fulgt med. Ifølge en EU-undersøgelse er der nu betydeligt færre ansatte i flyselskaberne. Især i den 'flytbare' del af værdikæden har nedgangen i antal ansatte været højere i Danmark og Sverige, mens udviklingen i Tyskland er gået den anden vej (SDG, 2013⁷). Dette har konsekvenser for nordiske arbejdspladser og

⁶ Million passengers per annum.

⁷ Trafikstyrelsen udgav i 2013 en rapport om beskæftigelse inden for luftfart – kilde: CPH-Economics

velfærdsområdet. Den velfærdspolitiske dagsorden er truet af mangel på effektiv regulering af luftfartsområdet. Som tidligere nævnt, producerer lavprisselskaberne 20 pct. færre arbejdspladser end andre flyselskaber, derfor er det væsentligt også at diskutere dette emne fra en velfærdspolitisk vinkel. Den store økonomiske vækst i luftfarten skulle gerne afspejle en større velfærd til borgerne. Det er korrekt, at tilgængeligheden er øget markant i bare de seneste 10 år, og at det kommer alle til gode; men når arbejdspladser bliver flyttet til udlandet, og den sociale sikring af arbejdstagere forværres, er der behov for, at luftfartsbranchen leverer anstændige arbejdsvilkår samt bidrager til en bæredygtig klimapolitik.

Dagens europæiske luftrum: regulering, processer og smuthuller

Luftfarten er reguleret på rigtig mange områder og det kan være vanskelig at få en oversigt over de forskellige regelsæt og processer, som findes. Alligevel ser vi, at aktører i branchen stadig udnytter uregulerede områder, som kan give god fortjeneste for selskabet. Dette er specielt relateret til arbejdsvilkårene inden for luftfart.

EU's regulering af luftfarten favner bredere end det internationale minimumsregelsæt og indebærer harmonisering af nationale bestemmelser. Medlemslandene i EU har ikke lov til at indgå særskilte luftfartsaftaler med tredjelande og eksisterende bilaterale aftaler skal på sigt erstattes af fælleseuropæiske aftaler. Norge og Island er ikke en del af EU's tredjelandspolitik gennem EØS-aftalen, men Norge fik alligevel mulighed til at tilslutte sig EU's første store luftfartsaftale - Open Skies-aftalen - med USA. Aftalen trådte i kraft i 2008 og fjerner en række restriktioner, når det gælder etablering af transatlantiske flyruter, prissætning og ejerskab i flyselskaber. EU har nu også indgået en omfattende luftfartsaftale med Canada og flere nye aftaler mellem EU og tredjelande er ventet i tiden fremover.⁸

Den grænseløse sektor – en global tilnærmelse til luftfartspolitik

Luftfart er en sektor, som på grund af dens egenskab fordrer internationalisering, og er et redskab for globalisering. Luftfarten er både en vigtig del af den globale infrastruktur, men er også en nødvendig sektor for andre erhverv, fx turisme. Den gør international økonomi mulig eftersom international arbejdsdeling af varer og tjenester forudsætter forbindelse mellem aktører fra forskellige kontinenter. Den globaliserede økonomi tilsiger også, at efterspørgslen efter lufttransport øges både i hyppighed og omfang.

Det giver os nye problemstillinger af både positiv og negativ karakter. Eftersom luftfart er så tæt knyttet til den internationale økonomi, er den også sårbar over for op- og nedgange i økonomien. I lyset af finanskrisen i 2009 blev luftfartssektoren hårdt ramt og mange i sektoren mistede jobbet eller fik færre arbejdstimer. Kabinepersonalet blev hårdest ramt. De udgør en gruppe med relativ kort uddannelse og er dermed lettere at erstatte. Eftersom kabinepersonale i høj grad består af kvinder fik krisen også et kønsperspektiv. I kølvandet på krisen blev der også implementeret midlertidige stramninger i arbejdsvilkårene som fx ubetalt ferie, tidlig pensionering, ulønnede hjemsendelser eller arbejde uden løn. Hos flere selskaber blev disse ændringer gennemført uden forhandlinger og i et hurtigt

⁸ <https://www.regjeringen.no/contentassets/5d3982d042a2472eb1b20639cd8b2341/no/pdfs/nou201220120002000dddpdfs.pdf>

tempo i selskaberne, som var akut ramt af krisen. Til trods for, at flere af tiltagene, som gjaldt de ansattes forhold, blev anset som uacceptable, blev de implementeret af ledelsen⁹. Selv om arbejdstagerorganisationerne var involveret i processen i mange selskaber, viser det, at byrden i en global krise hovedsageligt bæres af arbejdstagerne, og specielt dem med kort uddannelse. Presset på arbejdstagerne for at tage et kollektivt ansvar for sektoren, er enorm.



I 2012 fik ATRP¹⁰ til opgave at vurdere spørgsmål knyttet til markedstilgang, fair konkurrence, ejerskabsstrukturer og kontrol, flysikkerhed samt skatte- og afgiftsregimer. Hovedsagelig handler opgaven om at vurdere, hvordan en yderligere liberalisering af luftfartsindustrien kan gennemføres på globalt niveau. Dvs. at bevæge sig fra bilaterale aftaler til større globale aftaler, som bl.a. 'Open Skies'.

Afhængigt af panelets konklusioner, vil de kunne betragtes som en 'game changer' for hvordan vi vil se luftfartsindustrien i tiden fremover. Hvis resultatet skulle blive en øget liberalisering på markeds-

⁹ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161566.pdf

¹⁰ Air Transport Regulation Panel) er et ekspertpanel i ICAO (International Civil Aviation Organization) som har til formål at rådgive sine respektive medlemsnationer i forskellige sager.

adgang og ejerskabskontrol, vil man fjerne medlemsstaternes påvirkning og kontrol af egen luftfarts-industri. En svækket kontrol med aktørerne gennem en liberalisering kan resultere i en reduktion af nationale aktører og ende med et dårligere tilbud til både forretnings- og fritidsrejsende.

Eftersom en liberaliseret international ramme giver globale aktører muligheden til at 'skumme fløden' af markedet, så vil det uomtvistelig gå ud over marginale ruter, som de internationale selskaber ikke tager ansvar for at betjene. Reducerede krav til ejerskabskontrol vil have den samme eller en større effekt.

Markedsadgang kan sikres ved opkøb eller af investering i selskaber, og dermed spiller det mindre rolle, hvordan aftaler vedrørende markedsadgang udformes. Dette vil ikke nødvendigvis svække en stats forbindelsesmuligheder ('connectivity'), men vil sandsynligvis flytte det nationale luftfartstilsyn ud af landet.

Hvis sådan en liberalisering realiseres, så vil den spille en central rolle for markedsdelingen såvel som fair konkurrence. Norden er part i et europæisk system, som indbefatter omkostninger knyttet til sikkerhedssystemer operationelt såvel som socialt. Et lignende system eksisterer ikke i samme grad i andre dele af verdenen, heriblandt Golflandene. Vores samfundssystem er baseret på lighed, muligheder og vished for at have visse rettigheder for alle ansatte. Dette er ikke virkeligheden globalt set.

Anvendelse af tredjelandsborgere

Hvis SAMAK skal lykkes med at gennemføre en luftfartspolitik i tråd med den nordiske model på EU-plan, må man i nogen grad sørge for, at de nordiske bestemmelser er harmoniseret. I Danmark er det fx i nogen udstrækning ikke tilladt at anvende tredjelandsborgere på et danskregistreret fly, mens det i Sverige er tilladt (Trafikstyrelsen, 2014¹¹). Norges regering foretog en ændring af udlændingeforskriften d. 1 juli 2016, som betyder, at man ikke kan kræve opholdstilladelse for tredjelandsborgere, der arbejder på norske fly. Norsk LO har sagsøgt staten, fordi de mener at Schengenbestemmelserne fortsat åbner for nationalt handlingsrum – nemlig, at man kan kræve opholdstilladelse. Sagen behandles i februar 2017.

At uten videre tillade udenlandske arbejdstagere fra såkaldte tredjelande, vil ikke bare udgøre en trussel mod nordiske arbejdspladser, men for arbejdstagere i hele Europa. De store flyselskaber, som er baseret i Europa, har hovedandelen af sine ansatte med opholds- og arbejdstilladelse i EU-landet. Dette er baseret på dagens 71 trafiksatte interkontinentale fly i Norden. Norwegian planlægger derudover en ekspansion med yderligere 21 fly. Det vil betyde at ca. 10.000 nordiske arbejdspladser være direkte truet som følge af en eventuel fuld liberalisering af arbejdsmarkedet, hvis hele besætninger på flyvninger til/fra Europa til tredjeland er fra tredjelande.¹²

¹¹ Redegørelse fra arbejdsgruppen om 'Social Dumping' inden for luftfart.

¹² Egen beregning baseret på tal fra flådeplaner i hhv. SAS, Finnair, Norwegian og Icelandair. SAS har 16 langrute-fly, Finnair har 16, Norwegian 11 og Icelandair 28. Totalt 71 flyindivider. Man regner 10 crew pr fly bestående af 10-12 crewmedlemmer. Regner man 11 som er konservativt, bliver dette 7810 arbejdspladser.

Interkontinental produktion er fundamentet i flere større europæiske netværksselskaber. Beregninger viser, at 135.000 europæiske arbejdspladser potentielt kan være truet af sådan en udvikling. SAMAK mener ikke, at denne udvikling vil gavne hverken ansatte, passagerer eller medlemsstaterne.

D. 3. oktober 2016 bragte avisen Dagens Næringsliv i Norge, en artikel, der omhandlede brugen af 3. landsborgere¹³. Budskabet fra Arbejderpartiets næstformand, Hadia Tajik var:

"Vi ønsker et regelverk som sier at man ikke uten videre kan bytte ut norske og europeiske ansatte med ansatte fra andre kontinenter."

Resultatet er en udvikling fra 'flags of convenience' til 'crews of convenience' som man har set det i den maritime sektor (Y. Jorens, 2015). Det er SAMAK's ønske, at man fortsat har en stærk og konkurrencedygtig luftfartsbranche, der skaber arbejdspladser, men ikke gør det på bekostning af lavere arbejdsmiljøstandarder og dårligere social sikring. Det er vigtigt, at der er et nationalt handlingsrum inden for Schengen, og at der er mulighed for at regulere for at undgå social dumping via bl.a. 'crews of convenience'.

Luftfart er infrastruktur

Luftfart er en del af et overnationalt transportsystem og er forudsætningen for effektiv transport, industriudvikling og bosætning globalt. Geografien i Norden fordrer, at folk knyttes sammen gennem luftfarten, da mange lokalsamfund ville være relativt isolerede, hvis ikke de havde været forbundet med storbyerne gennem især flyruter. Således er luftfarten en nødvendighed for flere samfund i Norden. Ligeledes bliver Norden knyttet tættere til Europa og øvrige kontinenter. Luftfarten danner derfor et net af infrastruktur ud i verden, som øger muligheden for turisme, fragt af varer mm.

Fundamentet i dette transportsystemet udgøres i første omgang af netværksselskaberne, som sørger for at det går fly mellem A og B hele dagen. Selskaber som SAS drives som et netværk og har mulighed for at have indenrigsstrækninger, der ikke er økonomisk indbringende, eftersom de kan sælge rejser med flere delstrækninger, som gør, at passagerer på ikke-lønsomme strækninger bliver fragtet til knudepunkter for mere indbringende strækninger.

Dereguleringen af luftfart i Europa førte indledningsvis til øget konkurrence og deraf faldende billetpriser. Dette var positivt, da langt flere europæere fik adgang til flytransport. Usund konkurrence fra en del lavprisselskaber, heriblandt Ryanair, har imidlertid medført, at netværksselskaberne i dag har svært ved at overleve. I en hårdere, ureguleret konkurrencesituation vil ruter med lav volumen af rejsende ikke kunne betale sig. Dette er en problemstilling, som kan få store konsekvenser for infrastruktur, beskæftigelse i luftfart, samt for den spredte bosætningen i Norden.

¹³ Dagens Næringsliv, 03/10-2016: side 8-9

Prioriterede politikområder

I følgende kapitel har vi identificeret nogle problemstillinger, hvor vi foreslår politiske svar.

Atypiske ansættelser

Et centralt problem er brugen af atypiske ansættelser i form af ansættelser via bemandingsbureauer, som 'falske selvstændige' eller løse ansættelser uden garanti for hverken timer eller indtægt. Universitetet i Gent, Belgien, har undersøgt omfanget og konkluderer, at det i udpræget grad er lavprisselskaberne, der benytter sig af denne praksis. Blandt lavprisselskaberne er det kun 53 pct. af piloterne, som er direkte ansat af det selskab, de flyver for. I de øvrige selskaber er næsten 98 pct. direkte ansat. (Y. Jorens, 2015).

Det er især unge piloter, som er ansat via en atypisk ansættelsesmodel. Der findes eksempler på unge piloter, som tilbydes såkaldte pay-to-fly-ordninger, hvor piloterne betaler selskabet for at få lov til at flyve deres fly. Gent-rapporten belyser derudover en trend i udviklingen af ansættelsesforhold, hvor over 50 pct. af dem, der betegner sig som 'selvstændige' er mellem 20-30 år (Y. Jorens, p. 216, 2015). Endvidere fremgår det, at 84 pct. af dem arbejder for et lavprisselskab (ibid.). Selskaber, som bl.a. Ryanair har haft en interesse i at erhverve unge piloter (ibid.).



En nærmere undersøgelse af segmentet 20-30 årige piloter, viser at 39 pct. har en form for atypisk ansættelse, gruppen er mest fremtrædende i lavprisselskaberne, hvor atypiske ansættelser udgør 70 pct. (Y. Jorens, 2015).

Atypiske ansættelser bruges bl.a. til at omgå reglerne på arbejdsmarkedet, så man slipper billigst muligt med betaling til sociale sikringsordninger og for at reducere beskatningen.

Undersøgelserne fra Gent viser desuden, at atypiske ansættelser i hele luftfartssektoren overordnet udgør mere end 16 pct. Derudover fremgår det, at de ansatte i lavprisselskaberne arbejder længere end i andre selskaber, fx charter- og netværksselskaber. Omkring 1/3 af de adspurgte svarede, at arbejdsopgaver som forberedelse og check-in *ikke* var inkluderet i antal arbejdstimer sammenlignet med de adspurgte fra Business Aviations 15 pct. (Y. Jorens, p. 210, 2015).

Det bør understreges, at det er ikke alle lavprisselskaber, som gør brug af atypiske ansættelsesmodeller, bl.a. EasyJet har tegnet overenskomster, der dækker deres ansatte.

Øget usikkerhed i luftfarten

Studiet dokumenterer, at de atypiske ansættelser kan påvirke sikkerheden i luften. Dette skyldes primært den flykultur, der opstår som følge af den atypiske ansættelsesmodel, som er kendetegnet ved midlertidige kontrakter. Den kontraktansatte vil altid være bekymret for ikke at få kontrakten fornyet. Disse typer kontrakter betaler pr flytime, derfor bortfalder indtægten ved ferie, sygdom osv. Konsekvensen er, at fx syge piloter, der burde være blevet hjemme, sidder i cockpittet og bidrager i stedet til øget usikkerhed. Samtidig er der også betydelig risiko for, at de sikkerhedskritiske rapporter ikke bliver skrevet (Y. Jorens, 2015).

Næsten halvdelen af de piloter, som er ansat som selvstændige, svarer benægtende til udsagnet: 'jeg kan ændre instruktionerne fra selskabet, hvis det for eksempel gælder flysikkerheden, ansvar eller arbejdsmiljø'. Undersøgelsen påpeger også, at manglende kontrol af piloternes flytimer, sundhed og træning har betydning for sikkerheden.

Beskyttelse af whistleblowers

Whistleblowers defineres som arbejdstagere, der taler ud om følsomme forhold, der kan være i strid med loven eller etiske normer, i virksomheden, hvor pågældende er eller har været ansat. Udviklingen på arbejdsmarkedet med øget brug af kontraktansatte giver grund til bekymring på mange områder, når det gælder retten til at videregive information samt beskyttelse af whistleblowers. Beskyttelse af whistleblowers bør gælde for fastansatte, midlertidigt ansatte og kontraktansatte. Der bør endvidere være mulighed for anonymitet.

SAMAK-politik

- Begrænsning af brugen af atypiske ansættelsesforhold for flyvende personale ved at fastslå et princip om direkte ansættelser, således at mindst 75 pct. af besætningen skal være direkte tilknyttet selskabet. Kun accept af vikarer under spidsbelastning. Dette bør desuden også gælde ansatte i groundhandling
- Mindst halvdelen af personalet, som har ansvarsområder inden for b.la. sikkerhed, der arbejder for virksomheden, som søger en attest¹⁴, bør være direkte ansat for at sikre organisatorisk stabilitet og dermed sikre det nødvendige niveau af sikkerhed for passagererne. Beskæftigelse og arbejdsforhold er direkte knyttet til opretholdelsen af sikkerhed for både passagerer og personale. Tilsvarende regler findes allerede for vedligeholdelsesteknikere på fly.
- Aktiv forebyggelse af falske ansættelsessituationer, herunder forbud mod ansættelse af piloter og kabinepersonale som 'selvstændige'.
- Pay-to-fly-ordningen må afvikles gennem europæisk lovgivning
- Iværksæt praktikkonstruktioner med henblik på at styrke arbejdsmarkedssituationen for de unge piloter (præventiv effekt på pay-to-fly)

¹⁴ I denne sammenhæng er en attest et papir, der dokumenterer over for myndigheder inden for EU eller EØS, at du er omfattet af fx dansk social sikring, når du arbejder i udlandet.

- Flere offentlige investeringer i uddannelse af piloter
- Etablering af erhvervsuddannelse for kabinepersonale
- Certificering af de uddannelsessteder, der uddanner piloter og kabinepersonale
- Lovgivning, der dæmper op for regelshopping ved at selskaberne kan etablere sig med flere AOC¹⁵ i et eller flere lande – dette skal standse brugen af bekvemmelighedsflag inden for luftfarten
- De luftfartsdrivende virksomheder bør underlægges klare krav og bestemmelser for whistleblowers. Derudover skal det være muligt at videregive information anonymt, og i den forbindelse, bør pågældendes sikkerhed fastslås ved både national og europæisk lovgivning
- Fastslå princip om, at besætninger skal oppebære samme løn for samme arbejde udført ombord på samme fly.

Hjemmebase

Det såkaldte hjemmebasebegreb er under angreb og det skaber usikkerhed om, hvordan de ansatte er dækket i forhold til sociale sikringsordninger og arbejdsretlige regler. Eftersom luftfart er en grænseoverskridende beskæftigelse, er hjemmebasereglerne formuleret, så der ikke skulle opstå tvivl om den ansattes tilhørsforhold. Det er hjemmebasens placering, der afgør hvilke sikringsordninger, man er dækket af. Er hjemmebasen fx i Norge, er man dækket i henhold til norske regler.

Imidlertid har udviklingen i luftfartsbranchen bevæget sig i en retning, hvor det ikke længere er tilstrækkeligt med denne formulering. Kreativitet i ansættelserne bruges til at omgå reglerne. I mødet med nye selskabsstrukturer er det vanskeligt at bestemme, hvorvidt det er national eller EU-lovgivning, som skal gælde. Europæisk lovgivning åbner for, at parterne selv kan bestemme, hvorvidt det er national eller EU-lovgivning, som skal anvendes. I mange tilfælde falder tvistigheder, som gælder arbejdstagere, ind under privat ret, og det er dermed op til den enkelte at rejse sag ved de nationale domstole. I denne sammenhæng kan det være juridisk problematisk, hvis det er vanskeligt at afgøre, hvor den ansatte hovedsageligt har udført sit arbejde. De juridiske principper på dette område er i dag temmelig vage, og sagerne bliver yderligere problematiske, når det gælder ansatte fra tredjelande.

Den gældende definition på hjemmebase inden for EU lyder således:

”En fra besætningsmedlemmet af luftfartsforetagendet angiver en lokalitet, hvor besætningsmedlemmet normalt påbegynder og afslutter en tjenesteperiode eller en række af tjenesteperioder, og hvor luftfartsforetagendet under normale omstændigheder ikke er ansvarligt for indkvartering af det pågældende besætningsmedlem”.¹⁶

Vi har set mange eksempler på, at ansatte har flere såkaldte hjemmebaser, eller at de hyppigt skifter hjemmebase, og den trafik skaber usikkerhed om, hvor man er dækket, eller om man i det hele taget er dækket. Denne problematik skaber også udfordringer hos ansatte, hvis myndighedstilsyn bliver fraværende, hvis der er tvivl om, hvilket lands lovgivning, som gælder. Der er derfor et behov for at

¹⁵ Air Operating Certificate

¹⁶ EEC No 3922/91 Subpart Q

'Forordning nr. 883/2004 – om koordinering af de sociale sikringsordninger' har tydelige bestemmelser om, hvilke sociale sikringsregler, der gælder.

Der er en risiko for, at kommerciel luftfart havner i samme situation som skibsfartens udflagning. For at undgå dette er det afgørende, at der skabes lige vilkår for en retfærdig konkurrence og respekt for arbejdstagernes rettigheder.

I et spørgsmål om hjemmebase, svarede 49 pct. af dem, der var ansat i lavprisselskaberne, at de *ikke* flyver fra den samme hjemmebase hver gang, kun overgået af charterselskabernes 62 pct.

En stor del af den lovgivning, som regulerer den civile luftfart, stammer fra en tid, hvor luftfartsbranchen var markant anderledes, end den er i dag, og derfor er der behov for at tilpasse det internationale og nationale regelsæt, så det lever op til nutidens behov (Y. Jorens, 2015).

Europa-Kommissionen skriver i sin 'En Luftfartsstrategi for Europa' at der skal udarbejdes en:

'praktisk vejledning om gældende arbejdsret og domstolskompetence inden for rammerne af det europæiske retlige netværk på det civil- og handelsretlige område'¹⁷,

Det er derfor hensigtsmæssigt at undersøge om denne guide bliver tilfredsstillende i forhold til vores fælles, nordiske politiske mål om hjemmebase.

SAMAK-politik

- Hjemmebasereglerne skal opdateres, så de sikrer, at der er klarhed om, hvordan de ansatte er omfattet af arbejdsmarkedslovgivning, sociale sikringsordninger og skatteregler
- Hjemmebasereglerne skal dække alt personale, der udfører arbejde for luftfartsselskabet; uden hensyn til om de er selvstændige, ansat via bemanningsselskab, er ansat på midlertidige vilkår eller som vikarer
- En opdatering af hjemmebasereglerne skal forhindre, at selskaber kan flytte besætninger rundt mellem forskellige lufthavne og dermed undgå det arbejdsgiveransvar, som hjemmebaseprincippet udløser
- Det er vigtigt at sikre, at forberedelse samt check-in universelt betragtes som arbejdsaktiviteter og lønnes, da hjemmebasen *også* defineres ud fra, hvor disse aktiviteter er udført
- EU må udarbejde juridiske bestemmelser, så arbejdstagere kan være sikre på, at de er omfattet af de sociale sikringsregler uanset om deres arbejde er grænseoverskridende
- EU skal forpligte sig til at arbejde med at identificere nye problemstillinger, som kan ramme mobile arbejdstagere i denne sektor eller andre sektorer som en følge af kreativitet blandt arbejdsgivere for at opretholde fleksibilitet over for arbejdsstyrken.

Groundhandling

Den europæiske regulering af groundhandling har fremtvunget, at arbejdsforholdene for de ansatte bliver yderligere presset. I større lufthavne kan antallet af leverandører af groundhandling aldrig være færre end to selskaber. Samtidig har lufthavnene ofte udviklet en centraliseret infrastruktur. Den svenske transportstyrelse skriver for eksempel, at 'bagagehåndtering er et godt eksempel på centraliseret

¹⁷ Europa Kommissionen – "En luftfartsstrategi for Europa" - COM(2015) 598 final

infrastruktur, hvor alle groundhandlingselskaberne deles om det samme anlæg. Afisning af fly sker også ofte med centraliseret udrustning og det samme gør sig gældende for brændstofforsyning, som i stor udstrækning sker i centraliserede ledninger.

Det vil være rimeligt, hvis driften af groundhandlingstjenester med en centraliseret infrastruktur, som i sin natur er standardiseret, kunne drives i lufthavnens eget regi.

Den eneste mulighed, groundhandlingselskaberne har for at konkurrere, er ved at sænke personaleomkostningerne. Det betyder nedadgående pres mod de laveste lønninger som findes i love eller aftaler. Næste trin er flere deltidsjob og tidsbegrænsede ansættelser for at virksomhederne kan tilpasse virksomheden i forhold til efterspørgslen.

SAMAK politik

- Direktivet om groundhandling (96/97/EG) bør revideres for at skabe mulighed for, at medlemsstaterne kan lade større lufthavne med centraliseret infrastruktur drive groundhandling i eget regi.
- Arbejdsmiljøet for dem, som arbejder med bagagehåndtering i lufthavnene og specielt lastning og losning af flyene, er i dag for ringe.

For at undgå forskellige former for arbejdsskader, førtidspensionering og dårligt helbred bør der indføres en lovbestemt maksimumsvægt for ind tjekket bagage.



Unfair konkurrence fra tredjelande

Vi skal kunne håndtere de negative effekter af globaliseringen, hvis vi ikke alle skal ende med at blive tabere. De europæiske luftfartsselskaber er udfordret af voksende konkurrence fra asiatiske lande og lande i den arabiske golf. Hvis europæisk luftfart skal kunne klare sig i den øgede konkurrence udefra, er det afgørende, at der skabes betingelser, som sikrer, at selskaberne kan konkurrere på lige vilkår; det kan de ikke i dag.

Den internationale luftfart skal anerkende, at der er en sammenhæng mellem en ansvarlig regulering af ansættelsesforholdene for selskabernes personale og den flysikkerhed, som passagerne har krav på.

Det er ikke mindst luftfartsselskaber fra tredjelande, som er førende i den unfair konkurrence. Store flyselskaber fra tredjelande har opkøbt europæiske selskaber og dermed skabt et grundlag for at trække oversøiske rejsende væk fra europæiske storlufthavne. Det har stor betydning for den samlede beskæftigelse i luftfartsbranchen, at job på den måde forsvinder fra Europa. Det gælder ikke mindst personalet på jorden.

Derfor er det helt nødvendigt at have fokus på de krav, der stilles til luftfartsaftaler, som EU indgår med tredjelande. Det gælder ikke mindst i forhold til de seks lande i 'Gulf Cooperation Council'¹⁸, som EU forhandler luftfartsaftale med. Flere af landene er kendte for at forbyrde sig mod grundlæggende ILO-konventioner; fx retten til at organisere sig og retten til kollektive forhandlinger.

Det er på den baggrund er en luftfartsaftale mellem EU og Golfstaterne nødt til at indeholde klare krav, der som minimum sikrer, at operatørerne lever op til de grundlæggende kernekonventioner, OECD's retningslinjer for multinationale selskaber og FN's vejledende principper om forretningsførelse og menneskerettigheder.

Det er også nødvendigt, at EU-Kommissionen stiller krav om gennemsigtighed i de finansielle konstruktioner for at afdække ulovlig statsstøtte og subsidiering, der ofte bidrager til kunstigt lave billetpriser.

Alliancen 'E4FC'¹⁹ skønner, at de tre selskaber: Qatar Airways, Etihad og Emirates over de seneste ti år i alt har modtaget 39,7 MRD. Euro i statsstøtte og andre subsidier fra deres regeringer. Det er sket i den samme periode, hvor selskaberne har ekspanderet voldsomt. Alene i 2014-15 modtog Qatar Airways mere end 7 mia. USD i statsstøtte og 3,7 mia. USD i subsidier. Tallene stammer fra skjulte regnskabsdokumenter, der er gravet frem af efterforskere.

Europæiske flyselskaber og deres ansatte mister markedsandele på rutetrafik, imens Golfstaternes flyselskaber udvider deres marked i regioner uafhængig af markedsadgang. Eksempelvis har europæiske flyselskaber reduceret antallet afgang mellem Europa og Bangkok med 8 flyvninger i om ugen, mens Golfstaternes selskaber har øget antallet afgang med 66 afgang om ugen. Denne unfair konkurrence, resulterer i at europæiske selskaber må nedlægge ruter, hvilket betyder et stort tab af europæiske arbejdspladser.

Europæisk luftfartsindustri beskæftiger 4,7 millioner personer. Det er de arbejdspladser, som står på spil, når de udsættes for uretfærdig subsidiært konkurrence. Ydermere er det også dårlige nyheder for almindeligt rejsende på længere sigt; da der vil det være færre flyselskaber, som vil tilbyde rejsende færre valgmuligheder, hvilket vil være ensbetydende med højere priser.

Det er åbenlyst, at golfstaterne og mange andre tredjelande langt fra har et beskyttelsesniveau, der kommer i nærheden af de standarder, vi kender i Europa. Derfor er det nødvendigt, at EU's luftfartsaftaler indeholder klare krav til tredjelande om at overholde ILO's kernekonventioner, så de gradvis hæver standarderne op mod EU-niveau. Hvis de ikke lever op til disse standarder, må Golfstaternes selskaber begrænses i deres adgang til det europæiske marked.

SAMAK hilser en fair priskonkurrence velkommen. Der eksisterer lavprisselskaber, der både formår at tilbyde lave priser og ordnede forhold for de ansatte. Problemet opstår, når priskonkurrence forgår på unfair vis, hvor priser presses i bund ved hjælp af ulovlige subsidier og/eller når atypiske ansættelsesmodeller tages i brug, som sigter på at forringe vilkårene for arbejdstagere.

¹⁸ Golfstaterne består af Bahrain, Kuwait, Oman, Qatar, Saudi-Arabien og De forenede Arabiske Emirater

¹⁹ Europeans for Fair Competition – In Aviation

SAMAK-politik

- EU-Kommissionen skal i forhandlinger om luftfartsaftaler med tredjelande stille krav om gennemsigtighed i de finansielle konstruktioner og beskatning, ligesom der skal stilles krav om åbenhed i forhold til statsstøtte og subsidiering
- EU-Kommissionen skal stille krav om, at sociale klausuler bliver en del af eventuelle fremtidige globale luftfartsaftaler (ATRP), samt luftfartsaftaler med tredjelande, der som minimum indeholder forpligtelser til at overholde grundlæggende ILO-konventioner, OECD's retningslinjer for multinationale selskaber og FN's vejledende principper om forretningsførelse og menneskerettigheder
- EU-Kommissionen skal garantere, at luftfartsselskaberne i Golfen ikke har mulighed for at underbyde europæiske flyselskaber med kunstigt lave billetpriser, som følge af de massive subsidier og statsstøtte fra deres regeringer
- Vi ønsker et regelsæt, som betyder, at man ikke uden videre kan udskifte nordiske og europæiske ansatte med ansatte fra andre kontinenter.

Konkurrence mellem lufthavne

Lufthavne er en vigtig del af luftbranchen og bidrager til beskæftigelse med forskellige tjenester knyttet til afgang og ankomst. Brugen af sekundære lufthavne er størst blandt lavprisselskaber, mens netværksselskaberne i større grad benytter de store, nationale knudepunkter. Konkurrencen er blevet hårdere; dette gælder særligt mellem de sekundære lufthavne. De sekundære lufthavne står over for strukturelle udfordringer, sæsonafhængighed og de er sårbare over for lavprisselskabernes selskabsmodel. En konsekvens af dette er stort gennemtræk af selskaber, som benytter de forskellige sekundære lufthavne, eftersom lavprisselskaberne ofte flytter baser fra lufthavn til lufthavn eller reducerer sine ruter.

I en undersøgelse blandt 406 lufthavne oplevede over en tredjedel at få reduceret efterspørgslen med 20 pct. 72 pct. af lufthavnene i Europa, som ligger i nærheden af andre lufthavne, oplever en endnu større nedgang i efterspørgslen efter tjenesteydelser.²⁰ Mellem 15 og 20 pct. af ruterne blev åbnet og lukket hvert år som et resultat af, at flyselskaberne flytter sin flåde for at øge indtjeningen.

På grund af hård konkurrence mellem lufthavnene ser vi en trend, hvor lufthavne tilbyder incitament ordninger for at gøre sig attraktive over for flyselskaber. Eksempler på forskellige incitamenter kan være lavere landings- og terminalomkostninger, indtægtsgarantiordninger og koordinerede markedsføringsaftaler. Dette åbner også for, at enkelte flyselskaber kan øve et aggressivt pres mod en lufthavn for at opnå en gunstigere aftale. Der, hvor lufthavnene ligger tæt, er det muligt for selskaberne at sætte dem op mod hinanden for at presse priserne. I tilfælde, hvor lavprisselskaber forlader lufthavnene er det usandsynlig at lufthavnen vil overleve.

²⁰ [file:///C:/Users/lr175/Downloads/r2016-09_CivilAviation%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/lr175/Downloads/r2016-09_CivilAviation%20(1).pdf)

SAMAK-politik

- Der bør tilrettelægges en politik, som giver lufthavne større forudsigelighed i driften, for eksempel gennem flerårige aftaler med flyselskaberne.
- Etablering af lufthavne og destinationer bør basere sig på både en national og international strategi, der både tager hensyn til behov for infrastruktur og lokal udvikling.

Virtuelle flyselskaber (wet-leasing)

I situationer, hvor flyselskaber har behov for ekstra kapacitet, er der mulighed for at leje fly og mandskab af et andet selskab. Dette kaldes wet-leasing. Selskabet, som lejer fly og mandskab opererer flyvningen under sit AOC. Lejeren betaler også for skatter og landingsafgifter. En wet-lease har som regel en varighed på 1-2 måneder og er efterspurgt i højsæsonen. Det er almindeligt, at de lejede fly får samme logo og udsmykning som resten af selskabets fly, så længe det lejes. Groundhandling-ydelserne kan udføres af

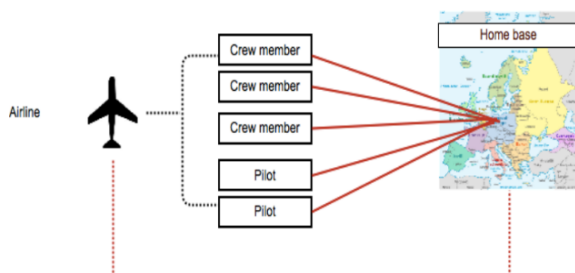
udlejerer. Hvis wet-leasing bliver normalt, kan det skabe udfordringer relateret til sikkerhed. Vi kan stå over for en situation, hvor passagerene køber billetter hos et selskab, som kun står for billetsalg og mærkevare, men som har lille tilknytning til selve flyet, mandskabet og flyvningen.

Det triangulære ansættelsesforhold mellem flyselskabet, underleverandør og piloten, er med til at distancere arbejdstagere fra dem, som benytter deres arbejdskraft. Resultatet af denne fragmentering er, at arbejdstageren, som har en atypisk ansættelse, ingen stemme har i organisationen, og derfor er nødt til at acceptere en 'zero-hours-kontrakt', som betyder, at arbejdsgiveren ikke er forpligtet til at tilbyde dem arbejde (Y. Jorens, 2015 s. 204).

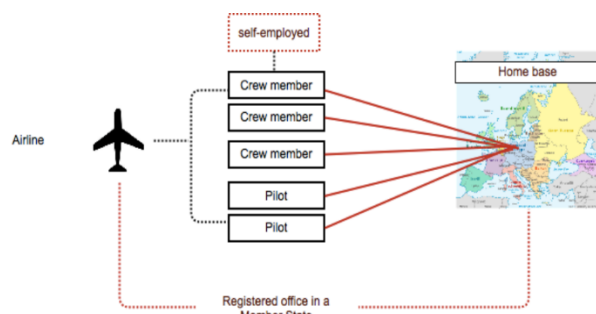
Se næste afsnit for illustration af wet-lease og udlicitering.



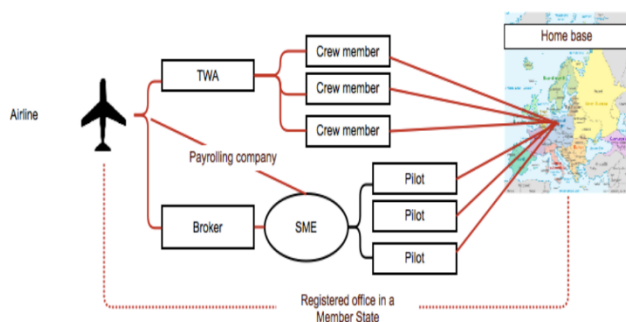
'Typisk' ansættelsesforhold mellem selskab og besætning - figur 1



Arbejdstager som 'selvstændig' - figur 2.

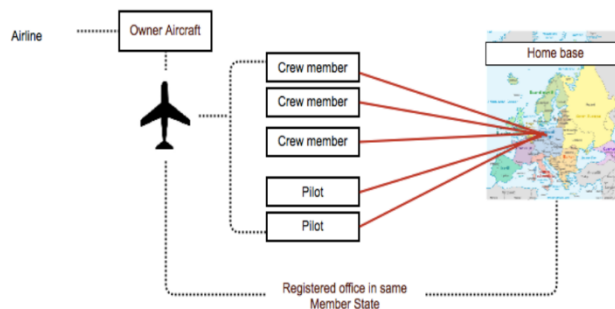


Introduktion af et midlertidigt vikarbureau og et rekrutteringsagentur, pilot 'selvstændig' - figur 3.

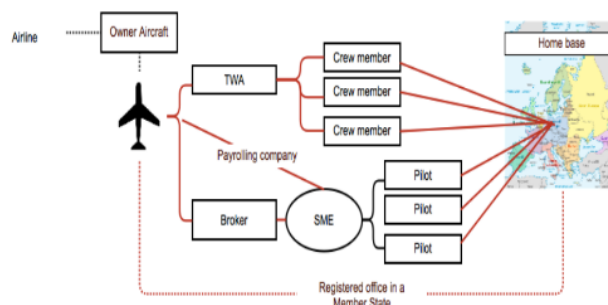


Kilde: (Y. Jorens, 2015 – *Wetlease & subcontracting*)²¹²²

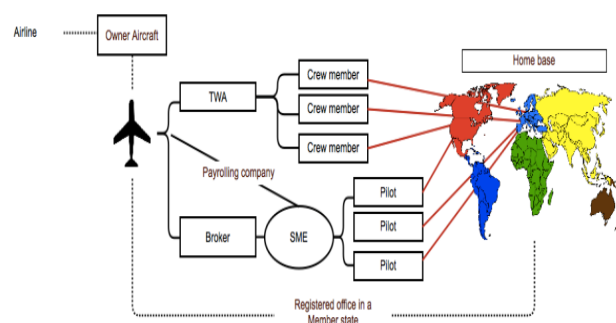
Normal wet-lease – Figur 4



Wet-leasing og udlicitering af besætning med samme hjemmebase for alle - figur 5.



Wet-lease med forskellige hjemmebaser for besætning, nogle uden for EU (brugen af tredjelandsborgere) – figur 6



²¹ TWA er forkortelsen for 'Tempoary Work Agency' – fx et rekrutterings- eller vikarbureau.

²² SME er forkortelsen for 'Small & medium sized enterprises' → da: 'små og mellemstore virksomheder'

Konstruktionerne illustreret foroven tillader i nogen grad nye former for at undgå at betale til social sikring. Operatøren, som bl.a. bestemmer og ændrer hjemmebasen, bliver i disse situationer gemt bag de mange aktører på bekostning af tryghed og gennemsigtighed. Tilbage står spørgsmålet – *hvem har ansvaret?* - Når hjemmebaserne eksempelvis flyttes til tredjelande, har det konsekvenser for bestemmelserne om social sikring. Reglerne for hjemmebase i EU er altså ikke gældende, og kan derfor ikke håndhæves, når lavprisselskabernes kreative konstruktioner udfolder sig som illustreret i figur 6.

SAMAK-politik

- Wet-leasing bør kun benyttes i ekstraordinære situationer, og bør reguleres så misbrug undgås. Wet-leasing må ikke blive normalen, da dette kan skabe 'virtuelle flyselskaber', hvor det er utydeligt, hvilket selskab, som har ansvaret for hvad
- Open Skies-aftalen mellem EU og USA sikrer *ikke* en undgåelse af pay-to-fly-ordninger eller wet-leasing, derfor er det nødvendigt at regulere dette område. Nærmere bestemt artikel 17 & 18 formår *ikke* at fremme løsninger på problemet med hjemmebaser. Derimod konstateres det, at Open Skies fundamentalt har åbnet for sluserne i forhold til wet-leasing, skriver forfatterne bag Gent-rapporten (Y. Jorens, 2015).

Social dialog og kollektive forhandlinger

Et effektivt værn mod social dumping i luftfarten kan ikke kun realiseres via skærpet lovgivning, bedre håndhævelse og kontrol. Det er afgørende at styrke den sociale dialog mellem luftfartsselskaberne og de ansattes faglige organisationer.

Kampen mod social dumping bør også tages op i trepartsforhandlinger på nationalt, nordisk og europæisk niveau.

Nordiske erfaringer viser, at en høj organisering blandt alle personalegrupper i branchen er en forudsætning for at kunne bekæmpe social dumping.

EU-Kommissionen har tilkendegivet, at den ønsker at se den sociale dialog mellem parterne styrket og har den 27. juni 2016 underskrevet en erklæring om, hvordan det kan ske. Erklæringen som både EFS²³, de tre arbejdsgiverorganisationer og det hollandske EU-formandskab på vegne af EU's medlemsstater har underskrevet, opfordrer alle parter til at engagere sig i at forbedre den sociale dialog.

Erklæringen bør føre til, at de faglige organisationer og luftfartsselskaberne i fællesskab aftaler, hvordan den sociale dialog kan styrke kampen mod social dumping i branchen. Dette er en positiv udvikling, men som repræsentanter for SAMAK's medlemsorganisationer erkender vi, at arbejdet for et trygt arbejdsliv i luften ikke er kommet langt nok. Vi er på overtid i forhold til den fart, hvormed udviklingen i forringelse af arbejdsvilkårene i sektoren udvikler sig. Derfor haster det med at få et tydeligt regelsæt, der lukker de juridiske huller, som arbejdslivets fleksibilitet har medført.

Udfordringen er nu, at en ny arbejdsgiverkoalition, A4E²⁴, er opstået. Den nye koalition beskæftiger sig ikke med sociale forhold. Konsekvensen er, at hele den sociale dialog er gået mere eller mindre i stå, fordi en række arbejdsgivere har nedprioriteret det og/eller ikke kan nå til enighed. Det er i denne

²³ Den Europæiske Faglige Sammenslutning

²⁴ A4E består af selskaberne; Air France KLM, EasyJet, International Airlines Group, Lufthansa Group, Ryanair.

sammenhæng vigtigt at skabe et stærkere grundlag for den sociale dialog, da det kan fremtidssikre en bæredygtig europæisk luftfartspolitik.

SAMAK-politik

- Fremtidige problemstillinger inden for luftfart skal altid indeholde en analyse af konsekvenser for arbejdstagere og gennem social dialog hindre yderligere svækkelse af arbejdsvilkårene. En mainstream-tilnærmelse vil også være relevant for et klimaperspektiv.
- Der må lægges pres på arbejdsgiverne, så de prioriterer den sociale dialog

Litteraturliste

Websites

ACI Europe, (2015). *Economic Impact of European Airports*. [online] InterVISTAS. Available at: <http://www.intervistas.com/downloads/reports/Economic%20Impact%20of%20European%20Airports%20-%20January%202015.pdf> [Accessed 7 Oct. 2016].

Boeing.com. (2016). *Current Market Outlook 2016-2035*. [online] Available at: http://www.boeing.com/resources/boeingdotcom/commercial/about-our-market/assets/downloads/cmo_print_2016_final_updated.pdf [Accessed 31 Oct. 2016].

Commission, E. (2015). *What do we want to achieve? - Mobility and Transport - European Commission*. [online] Mobility and Transport. Available at: <http://ec.europa.eu/transport/modes/air/aviation-strategy/#proposal-phase> [Accessed 7 Oct. 2016].

Commission, E. (2016). *European Commission - PRESS RELEASES - Press release - Single European Sky: 10 years on and still not delivering*. [online] Europa.eu. Available at: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1089_en.htm [Accessed 7 Oct. 2016].

Iata.org. (2016). *IATA - Home*. [online] Available at: <http://www.iata.org/Pages/default.aspx> [Accessed 31 Oct. 2016].

EurActiv.com. (2016). *Europe pushes to further curb aviation emissions*. [online] Available at: <https://www.euractiv.com/section/transport/news/europe-pushes-to-curb-aviation-emissions/> [Accessed 7 Oct. 2016].

EurActiv.com. (2016). *Europe sees ICAO deal to curb aviation emissions within reach*. [online] Available at: <https://www.euractiv.com/section/transport/news/europe-sees-icao-deal-to-curb-aviation-emissions-within-reach/> [Accessed 7 Oct. 2016].

EurActiv.com. (2016). *Global deal on aviation emissions puts EU scheme under pressure*. [online] Available at: <https://www.euractiv.com/section/transport/news/global-deal-on-aviation-emissions-puts-eu-scheme-under-pressure/> [Accessed 7 Oct. 2016].

EurActiv.com. (2016). *US to press WTO to enforce ruling on Airbus subsidies*. [online] Available at: <https://www.euractiv.com/section/transport/news/us-to-press-wto-to-enforce-ruling-on-airbus-subsidies/> [Accessed 7 Oct. 2016].

ILO.org. (2015). *ILO - Social Dialogue*. [online] Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161566.pdf [Accessed 7 Oct. 2016].

Europeans for Fair Competition. (2016). *The Facts - Europeans for Fair Competition*. [online] Available at: <http://e4fc.eu/the-facts/> [Accessed 31 Oct. 2016].

Ryanair.com. (2016). *Ryanairs officielle websted | Billige flybilletter | Flyrejser*. [online] Available at: <https://www.ryanair.com/dk/da/> [Accessed 31 Oct. 2016].

Articles & Reports

Næring, D. (2016). *Vil tvinge Kjos til å snu*. [online] www.dn.no. Available at: <http://www.dn.no/nyheter/naringsliv/2016/10/02/2044/Luftfart/vil-tvinge-kjos-til-a-snu> [Accessed 7 Oct. 2016].

OECD, (2008). *The Impacts of Globalization on International Air Transport Activity*. [online] Available at: <http://www.oecd.org/greengrowth/greening-transport/41373470.pdf> [Accessed 7 Oct. 2016].

Oxford Economics, (2011). *Economic Benefits from Air Transport in Denmark*. Economic Benefits from Air Transport. [online] IATA. Available at: <https://www.iata.org/policy/Documents/Benefits-of-Aviation-Denmark-2011.pdf> [Accessed 7 Oct. 2016].

Oxford Economics, (2011). *Economic Benefits from Air Transport in Island*. Economic Benefits from Air Transport. IATA.

Oxford Economics, (2011). *Economic Benefits from Air Transport in Sweden*. Economic Benefits from Air Transport. IATA.

Oxford Economics, (2011). *Economic Benefits from Air Transport in Finland*. Economic Benefits from Air Transport. IATA.

Oxford Economics, (2011). *Economic Benefits from Air Transport in Norway*. Economic Benefits from Air Transport. IATA.

Union, E. (2016). *EUR-Lex - l24483 - EN - EUR-Lex*. [online] Eur-lex.europa.eu. Available at: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=URISERV%3Al24483> [Accessed 7 Oct. 2016].

Y. Jorens, D. Gillis, L. Valcke & J. De Coninck, '*Atypical Forms of Employment in the Aviation Sector*', European Social Dialogue, European Commission, 2015



VI BYGGER NORDEN

WWW.SAMAK.INFO

