

MASTEROPPGAVE

Emnekode: BE326E

Navn på kandidat: Vaar Havnelid

***Flyselskapers økende bruk av innleid Crew fra Agencier
– årsaker, begrensninger og utfordringer.***

Dato: 19.05.2017

Totalt antall sider: 56

Abstract

This Master Thesis concludes my MBA program at North University in the field of Aviation Management. My main goal has been to undergo causes, constraints and challenges related to the airline industry's increasing use of hired crew from agencies.

The focus of the project has been to highlight different views from different groups within the airline industry regarding the phenomenon of hiring. A qualitative study has been used.

In this Thesis I review respectively causes, restrictions and challenges related to the increasing use of hired crew as far as the airline industry is concerned.

When it comes to causes of the increasing use of hired crew in the airline industry, there are several different reasons that may be listed. Most cases however are related to cost savings.

Restrictions of the use of hiring are mainly related to the limitations set by the legislature in Norway and in the EU. These provisions limit and regulate the possibility of using hired crew from an Agency.

Other limitations in the use of leasing, may be due to that airlines are bound to by collective agreements (as most are). Here the unions set guidelines for how the airline uses the hiring.

Safety is a key issue with regards to the challenges associated with the increasing use of hired crew. The last chapter of this Thesis discusses the possible solutions to the constraints and challenges that exist for the use of leasing personnel in the airline industry.

Forord

Denne masteroppgaven avslutter mitt studieløp ved Nord Universitet innenfor området Luftfartsledelse. Det har vært noen hektiske år med studier, familieliv og jobb. Det har like fullt vært noen innholdsrike og interessante år, der jeg har fått fordype meg i fag som jeg til daglig jobber med. Dette har gitt meg nærmere innsikt i flybransjen som helhet samt innenfor fagområder som organisasjon og ledelse.

Arbeidet med selve oppgaven har forløpt parallelt med jobbing innenfor det samme fagområdet, der problemstillinger som oppgaven tar opp, dukker opp daglig. Dette har for meg bidratt til at jeg har fått en dypere innsikt i arbeidsområdet mitt.

Jeg ønsker å takke min arbeidsgiver, som har gitt meg anledning til å delta på dette studiet i arbeidstiden. Samtidig ønsker jeg å takke mine informanter, som har tatt seg tid til å snakke med meg i for dem en hektisk hverdag.

Sammendrag

Tematikken som oppgaven tar for seg, dreier seg om flyselskapers økende bruk av innleid crew fra agencier. Problemstillingen for oppgaven er: *Flyselskapers økende bruk av innleid Crew fra Agencier – årsaker, begrensninger og utfordringer.*

I oppgaven gjennomgår jeg derfor henholdsvis årsaker begrensninger og utfordringer knyttet til den økende bruken av innleid crew i flybransjen.

Når det gjelder årsakene til flyselskapers økende bruk av innleid crew, kan flere ulike årsaker oppstilles. De fleste er imidlertid knyttet til kostnadsbesparelser. Eksempler på dette er besparelser i pensjoner, besparelser på grunn av senioritet og besparelser på grunn av større fleksibilitet i sesongsvingninger. Men også andre faktorer som ikke direkte er knyttet til kostnader kan være fremtredende.

Hva angår begrensninger i bruken av innleie, knytter de seg i hovedsak til begrensninger satt av lovgiver i Norge og i EU. Her er arbeidsmiljølovens begrensninger om midlertidige ansettelser et sentralt tema. EU-rettens begrensninger i form av Vikarbyrådirektivet, samt bestemmelser om sosiale forordninger, blir også viktige elementer for begrensningen og reguleringen i adgangen til innleie. Disse bestemmelsene regulerer adgangen til innleie ved at de blant annet gir et styrket stillingsvern og styrkede sosiale rettigheter til ansatte. Dette er følgelig med på å begrense et flyselskaps adgang til innleie.

Øvrige begrensninger i bruken av innleie kan skyldes at flyselskap er bundet av tariffavtaler (som de aller fleste er). Her kan fagforeningene sette føringer for hvordan flyselskapet benytter seg av innleie. Slike føringer kommer også fram av arbeidsmiljøloven.

Den økende bruken av innleie gir også utfordringer der flysikkerhet (safety) er et sentralt tema. Her drøftes det hvorvidt bruken av innleid crew kan ha betydning for flysikkerheten. Det trekkes her fram det faktum at piloter med kortere erfaring har lettere for å få seg jobb hos lavkostselskaper enn for eksempel hos de tradisjonelle allianseselskapene.

Avslutningsvis i oppgaven drøftes det mulige løsninger på de begrensningene og utfordringene som eksisterer for bruken av innleie i flybransjen. Det konkluderes i oppgaven med at flybransjen er avhengig av kostnadsbesparelser for å kunne være konkurransedyktig. Her kommer kostnader knyttet til crew inn som et sentralt moment. Det er derfor viktig at man i fremtiden utvikler lovreguleringer som tilpasses det stadig endrede businessområdet som nettopp flybransjen er.

Innholdsfortegnelse

Abstract	i
Forord	ii
Sammendrag	iii
Innholdsfortegnelse	v
1. Innledning og valg av problemstilling	1
1.1 Bakgrunn for valg av problemstilling	1
1.2 Begrepsavklaring	2
1.3 Historikk og aktualisering	3
1.4 Forskningsspørsmål og oppgavens oppbygging	5
1.5 Avgrensning	5
2.0 Teoretisk rammeverk	6
2.1. Forklaringsbasert teori	6
2.2 Andre studier	7
3.0 Metode	8
3.1 Kvalitativ metode og forskningsstrategi	8
3.2 Forskningsdesign	10
3.3 Datainnsamling	11
3.3.1 Gjennomføringen av intervjuene	12
3.4 Organisering, bearbeiding og dataanalyse (metode)	12
3.5 Validitet, reliabilitet – Hvor pålitelige er data?	13
3.6 Egen rolle og etiske momenter – kjennskap til respondenter	14
4.0 Årsaker til flyselskapers økende bruk av innleie	15
4.1 Kostnader	15
4.1.1 Lønn	16
4.1.2 Pensjon og forsikringer	17
4.2 Ansiennitetsprinsipper	18
4.3 Ressursbruk og arbeidsgiveransvar	19
4.4 Fleksibilitet ved sesongsvingninger	20
4.5 Fleksibilitet ved markedsendringer	21
4.6 Foreligger det andre årsaker som fører til økende bruk av innleie?	22
4.6.1 Sykefravær og service	22
4.6.2 Rekruttering	23
5. Begrensninger i flyselskaps adgang til innleie	24
5.1 Hvordan er ansettelsesforholdet ved bruk av innleie?	24
5.2 Rettslige begrensninger – reglene for midlertidige ansettelser	26
5.2.1 Hvordan er adgangen til innleie?	26
5.2.2 Hva innebærer arbeid av «midlertidig karakter»?	27
5.3 Når vil flyselskap ha anledning til å leie inn crew fra et agency i henhold til norsk rett?	28
5.4 Innskrenkninger i adgangen til innleie på grunn av Tariffavtale	29
5.5 Likebehandlingsprinsippet	31
5.5.1 Omfatter likebehandlingsreglene pensjon og forsikringsordninger?	32
5.6 Begrensninger i adgangen til innleie utfra EU-retten	33
5.7 Virkninger av ulovlig innleie	34
5.8 Andre begrensninger i flyselskapers adgang til innleie?	35
5.9 Analogier fra andre europeiske land – bemanning på generelt grunnlag	35
6. Utfordringer knyttet til flyselskapers økende bruk av innleid crew	36
6.1 Svekket stillingsvern	36
6.2 Useriøse aktører i bransjen	38

6.3	Flysikkerhet - Safety	38
6.2.1	Analogier fra shipping-industrien	40
6.3	Hvordan ser piloter og cabin crew på et ansettelsesforhold gjennom et agency?	42
7.	Finnes det noen løsninger på utfordringene knyttet til innleie?.....	44
8.	Avslutning.....	46
	Litteraturliste	48
	Appendix	49
	Intervjuguide	49

1. Innledning og valg av problemstilling

I denne oppgaven har jeg sett nærmere på flyselskapers økende bruk av innleid Crew samt på årsaker, begrensninger og utfordringer knyttet til denne økende bruken. Jeg vil også i oppgaven presentere ulike løsninger for å håndtere de forskjellige utfordringene på best mulig vis.

Den konkrete problemstillingen for masteroppgaven er:

Flyselskapers økende bruk av innleid Crew fra Agencier – årsaker, begrensninger og utfordringer.

1.1 Bakgrunn for valg av problemstilling

Bakgrunnen for at jeg har valgt å skrive om temaet innleie i flybransjen, er at dette er et aktuelt tema som til stadighet er gjenstand for offentlig debatt. Bruk av innleid Crew utfordrer den tradisjonelle tankegangen i flybransjen om fast ansettelse og «evig» troskap til arbeidsgiver.

Selv har jeg erfaring fra bemanningsbransjen, ved at jeg arbeider i selskapet **ARPI Aviation**, som har spesialisert seg på utleie av personell til nettopp flybransjen. **ARPI Aviation** er en del av den norske ARPI Gruppen som ble etablert i 1999. Selskapets formål er å levere profesjonell service til europeiske flyselskaper innenfor rekruttering, bemanning og trening av flypersonell. ARPI har de seneste årene opplevd en stadig større etterspørsel for firmaets tjenester, noe som har ført til at vi stadig opplever forskjellige utfordringer som er knyttet til bransjen. Det er derfor ønskelig generelt å få belyst konkret hvilke utfordringer man står ovenfor ved bruk av innleiemetoden i flybransjen, samt hvilke løsninger som kan benyttes på de ulike utfordringene.

1.2 Begrepsavklaring

I oppgaven vil jeg gjentatte ganger benytte meg av begrepene Cabin Crew, Flight Deck Crew, Agency og innleid Crew.

Jeg benytter meg av følgende definisjoner på disse begrepene:

Cabin Crew: Kabinpersonale om bord på fly.

Flight Deck Crew: Kaptein og styrmann om bord på fly. Samlebetegnelser for Cabin og Flight deck, som jeg benytter meg av i oppgaven, kan også være bare crew eller crewmedlem.

Agency: Bemanningsforetak i flybransjen som ansetter Cabin Crew og Flight Deck Crew, for så å leie disse ut til flyselskaper. Agency har det fulle og hele arbeidsgiveransvaret.

Begrepene bemanningsbyrå/bemanningsforetak vil også i varierende grad bli brukt med tilsvarende betydning

Innleie/Utleie: Med innleie/utleie av arbeidstakere menes i henhold til arbeidsmarkedsloven § 25, andre ledd, leie av arbeidstakere fra en arbeidsgiver (utleier) til en oppdragsgiver (innleier), der de innleide operasjonelt er underlagt oppdragsgivers ledelse. Dette innebærer at utleie av piloter og kabinpersonale vil ha sitt ansettelsesforhold direkte hos utleiebedriften (Agency), mens det er flyselskapet som har den daglige instruksjonsretten overfor disse medarbeiderne, jfr Aml § 2-2. I et utleie-/innleie-forhold eksisterer det derfor ikke et ansettelsesforhold direkte mellom flyselskapet og de innleide piloter og cabin crew. Disse er som nevnt direkte ansatt i bemanningsforetaket, mens det så eksisterer et alminnelig kontraktsforhold mellom innleier og utleier.

Innleid Crew: Dette er Cabin Crew og Flight Deck Crew som er ansatt hos Agency og leid ut til flyselskaper for å utføre arbeid direkte for flyselskapet og under flyselskapets direksjon.

1.3 Historikk og aktualisering

Liberaliseringen i det europeiske flymarkedet og fremveksten av nye selskapsmodeller, som for eksempel lavkost flyselskap, har ført til en økning i bruken av nye ansettelsesmetoder for piloter og cabin crew¹, herunder bruken av innleid crew fra agencier. Fra et juridisk perspektiv er ikke nødvendigvis bruken av innleid crew problematisk, men det reiser en rekke spørsmål og utfordringer som er knyttet til nettopp økningen i bruken. Dette er noe jeg ved denne oppgaven ønsker å belyse nærmere.

Flybransjen er hele tiden i endring. Folk flyr mer, og fly som transportmiddel er ikke lenger reservert for forretningsreisende og de velstående i samfunnet. Trafikkveksten på norske flyplasser har vært enorm siden Gardermoen ble åpnet i 1998.² I følge Avinors statistikker (Avinor 2014) har antallet passasjerer steget fra 26 507 743 i 2003 til 48 343 351 i 2013. Luftfarten har derfor hatt en signifikant vekst i Norge i løpet av de siste tiårene. Den stadig større etterspørselen blant flyreisende fører til en kamp om passasjerene flyselskapene imellom. For mange reisende er pris helt avgjørende, noe som resulterer i at flyselskaper må kutte kostnader for å kunne klare å holde prisene nede.³

Denne utviklingen er en del av en pågående luftfartsrevolusjon, der forbrukerne stadig er på utkikk etter billigere billetter.⁴ Det at en rekke «nye» lavprisselskaper etablerte seg i flymarkedet, skapte straks et press på de tradisjonelle selskapene. Kostnadskutt og innsparinger blir stadig viktigere, og dette er blant annet noe av motivet for at flyselskaper i stadig større grad velger å benytte seg av innleid crew fra agencier o.l. for å kunne holde konkurransedyktige priser.

Erfaringer de seneste årene har vist at det i Norge blir vanskeligere og vanskeligere for flyselskaper å ha norske ansatte til norske lønninger, da disse selskapene ikke vil være i nærheten av konkurransedyktighet på det globale markedet. Denne konkurransen, både nasjonalt og globalt, gjør at ansatte opplever at de får dårligere betingelser og ofte må jobbe

¹ https://www.eurocockpit.be/sites/default/files/report_atypical_employment_in_aviation_15_0212_f.pdf

² Arbeidsforskningsinstituttets rapportserie, rapport nr 1172014 - Fremtida til Norsk Luftfart, Selskapsstrategier i en liberalisert luftfartsvirkelighet, s. 17

³ Stephen Holloway, Straight and Level, Practical Airline Economics, Third edition, s. 79-85

⁴ www.aftenposten.no/meninger/kommentar/Flybransje-i-skipsfartens-kjolevann-7847927.html

mer enn før.⁵ Dette er imidlertid ikke noe som ansatte uten videre går med på, og vi har sett at det har skapt og fortsetter å skape konflikter mellom arbeidsgiver og fagforening.

Lønnsomheten til et flyselskap ble av The Economist i 2012 beskrevet på følgende måte:

«Airlines are wonderful generators of profit - for everyone except themselves».

Profittmarginene til et flyselskap er ofte veldig små,⁶ og kostnader er derfor avgjørende for flyselskapers overlevelse. Den store etterspørselen på billigbilletter har blant annet bidratt til at fremveksten av såkalte «lav-pris»-flyselskaper har blitt stor. I følge Doganis⁷ har fremveksten av «lav-pris»-flyselskapene også bakgrunn i 11.september og finanskrisen i 2008. Vi ser også at det oftest er i disse «lav-pris»-flyselskapene at bruken av innleid crew er mest omfattende. Et eksempel er flyselskapet Ryanair, som i stor grad benytter seg av innleid crew, både når det gjelder flight deck og i kabin.

Et flyselskap som Norwegian, som også delvis blir sett på som et lav-pris-selskap, om ikke like ekstremt som Ryanair (da de ikke oppfyller alle lav-pris-kriteriene), benytter seg også i betydelig grad av innleid crew på basene i Europa, Asia og USA. På basene i Skandinavia derimot er de fleste av piloter og crew fast ansatt i Norwegian eller i et av Norwegians datterselskaper. Når det gjelder mer tradisjonelle allianse-flyselskap, som for eksempel SAS, er bruken av innleie foreløpig fraværende.

Bruken av innleie ser nå i midlertidig ut til å ha ankommet de mer tradisjonelle flyselskapene også. Underleverandører til SAS (som CityJet og Flybe) benytter seg også i stor grad av innleie i Skandinavia. Dette kan medføre at flyselskap som SAS på sikt også vil vurdere å gå i denne retningen. Noe som tyder på dette er blant annet opprettelsen av deres irske selskap. Ved denne opprettelsen har SAS engasjert bemanningsbyrået Parc Aviation til å gjennomføre samtlige rekrutteringer av SAS' ledergruppe i Irland. Mye tyder også på at de ønsker å leie inn crew på denne basen.

Omveltningen som flybransjen har gjennomgått, og som fremdeles pågår, kommer høyst sannsynlig i nær fremtid til å medføre at stadig flere såkalt tradisjonelle flyselskap følger i samme spor som lavpris-selskapene, ved at de bl.a. benytter seg av innleid crew. For å kunne

⁵ www.aftenposten.no/meninger/kommentar/Flybransje-i-skipsfartens-kjolevann-7847927.html

⁶ Doganis 2010

⁷ Doganis 2010

opprettholde konkurransedyktige priser vil dette med stor sannsynlighet være fremtiden for de fleste flyselskaper.

En bransje som tidligere har gjennomgått samme omveltning som flybransjen nå er inne i, er skipsfarten, der skip ble flagget ut og mannskap i stor grad var innleide.⁸

Temaet innleie er imidlertid et ømfintlig tema, som nærmest til daglig debatteres i det offentlige rom. Fagforeningene står sterkt i flybransjen, og vi vil med stor sannsynlighet oppleve kraftig motstand og uenighet mellom arbeidsgiver- og arbeidstaker- organisasjoner ved økende bruk av innleide ansatte i bransjen. Men for at flyselskaper skal kunne være konkurransedyktige må det kuttes i kostnader, og da blir veien om innleie en mulig vei å gå.

1.4 Forskningsspørsmål og oppgavens oppbygging

For å belyse de ulike momentene som min problemstilling tar opp, ønsker jeg å dele opp dette i ulike forskningsspørsmål som blir en del av underkapitlene i oppgaven, og som dermed får betydning for hvordan oppgaven blir bygd opp.

De ulike forskningsspørsmålene jeg vil benytte i oppgaven er:

1. Hva er årsaken til den økende bruken av innleid crew hos flyselskaper?
2. Hvilke begrensninger settes for flyselskapers bruk av innleid crew?
3. Hvilke utfordringer innebærer en økende bruk av innleid crew?
4. Hvilke løsninger vil være mulig for de ulike utfordringene?

Årsaken til at jeg har benyttet meg av denne oppdelingen, er at jeg ønsker å gjennomgå disse fire momentene for å få en helhetlig forståelse av fenomenet innleiet i flybransjen.

1.5 Avgrensning

Oppgaven vil ta for seg ansettelsesforhold gjennom agency, og jeg ønsker således å avgrense mot andre former for ansettelse. Herunder ansettelse gjennom et flyselskaps datterselskap, eller ved såkalt «self-employment», der en pilot er selvstendig næringsdrivende og innleid til

⁸ www.aftenposten.no/meninger/kommentar/Flybransje-i-skipsfartens-kjolevann-7847927.html

et flyselskap. Slike atypiske ansettelsesformer vil kunne bli nevnt, men ikke omhandlet i detalj, da denne oppgaven har et hovedfokus på ansettelse i et agency.

Oppgaven vil i hovedsak ta for seg flyselskap i Norge og ansatte i Norge. Dette på grunn av tilgjengelighet og oppgavens omfang. Det hadde vært interessant å gjennomføre en studie der man sammenlignet samtlige flyselskaper i Europa og deres forhold til innleie. Men dette har imidlertid av praktiske årsaker ikke latt seg gjennomføre. Oppgaven knytter seg derfor i første rekke til Norge. Dette gjør også at det er norsk rett som vil være mest fremtredende.

2.0 Teoretisk rammeverk

Det foreligger per i dag lite teori og faglitteratur innenfor området som problemstillingen min dekker. Dette er en av hovedårsakene til at jeg ønsker å undersøke problemområdet, slik at jeg kan gi et bidrag til og belyse tematikken innleie i flybransjen. Data og observasjoner er imidlertid alltid avhengige av teori⁹.

2.1. Forklaringsbasert teori

Bruk av midlertidige ansettelser i privat næringsliv er i de fleste land i Europa strengt lovregulert. Dette forholdet er en bidragsyter til å sette begrensninger for i hvilket omfang flyselskaper kan benytte seg av innleid crew fra agencier. Lovene er en form for forklaringsbasert teori som har et høyt generaliseringsnivå. De gir ulike forklaringer på årsaker til at ting skjer, eller hvorfor mennesker utfører visse handlinger¹⁰.

Jeg vil i denne oppgaven ta for meg de arbeidsrettslige begrensningene som følger av norsk arbeidsmiljølov¹¹, samt ulike begrensninger som visse EU-direktiv setter for bruken av innleie. Utgangspunktet for norsk lov er at alle arbeidstakere fortrinnsvis skal ansettes fast. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 14-9. Loven oppstiller i tillegg ulike unntak som gjør det mulig for arbeidstaker å ansette midlertidig. Dette vil også gjelde midlertidige ansettelser gjennom bruk av innleie fra agencier, jfr arbeidsmiljøloven §14-12 1.ledd. Jeg vil senere i

⁹ Johannesen, Christoffersen og Tufte, Forskningsmetode for økonomisk- administrative fag s. 46

¹⁰ Ibid s. 47

¹¹ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

oppgaven komme nærmere inn på de ulike unntaksbestemmelsene loven setter for å kunne tillate bruk av midlertidige ansettelse. Det vil også bli trukket analogier til arbeidsretten i andre europeiske land, slik at jeg kan sammenligne utfordringene knyttet til innleie i ulike land i Europa.

2.2 Andre studier

Det foreligger per i dag ingen konkrete studier som kun omhandler tematikken innleie i flybransjen. En studie som omhandler noe av dette er imidlertid Eurocopsits studie av atypiske ansettelsesformer i flybransjen. Jeg kommer derfor til å knytte mine funn opp mot denne studien. Videre vil jeg vise til studie gjennomført av Arbeidsforskningsinstituttet angående Fremtida til Norsk Luftfart.

Det foreligger også andre bransjer som har gjennomgått en lignende «revolusjon» som den flybransjen nå står overfor. Et eksempel på en slik bransje er skipsfarten med sine utflagginger av skip og bruk av utenlandsk besetning.

På skipsfartsområdet foreligger det flere studier, blant annet hva gjelder, årsaker, utfordringer og virkninger ved utflagging av skip. Jeg viser her til en studie utført ved Høgskolen Stord/Haugesund ved avdeling for nautikk fra 2014¹², som tar opp noen av disse problemstillingene innenfor skipsfarten. Det vil for oppgavens formål være interessant å trekke analogier til lignende studier innenfor andre bransjer, for å kunne fastslå eventuelle likheter og ulikheter.

Videre i oppgaven ønsker jeg å benytte meg av studier og pressemeldinger fra aktører knyttet til flysikkerhet, for å drøfte dette opp mot mine funn knyttet til utfordringer innenfor tematikken innleie i flybransjen. Det har de seneste årene vært flere flyulykker med ulike årsaksforklaringer, der det kan antydes at det var piloten som selv var skyld i ulykken. Jeg

¹²<http://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/197496/JuvbergetPedersenSandalStronen.pdf?sequence=1>

ønsker derfor å se på ulike studier knyttet til flysikkerhet for å kunne undersøke sammenhengen mellom dette og bruken av innleid crew.

Jeg vil også bruke tilgjengelig litteratur som vi har vært igjennom i fagene *Luftfartens Rammebetingelser* og *Ledelse av Luftfartsorganisasjoner* for å kunne diskutere dette opp mot mine funn. I pensumlitteraturen trekkes det fram ulike metoder som flyselskaper kan benytte seg av for å kutte kostnader, noe som har blitt stadig viktigere for flyselskapers basale eksistens. Dette blir sentralt for meg i utredningen vedrørende et flyselskaps fordeler ved bruken av innleie.

Flyselskaps økende bruk av innleid crew er et dagsaktuelt tema, som til stadighet er debattert i det offentlige. Synspunktene og ståstedene som oftest kommer frem i media, er at arbeidstakersiden i flybransjen er motstandere av innleie, mens arbeidsgiverne er for bruken av innleie. For denne oppgaven blir det et viktig moment å finne ut av de faktiske forhold. Jeg vil derfor i denne oppgaven vise til noe av pressedeckningen som norsk luftfart har i mediene.

Min hensikt er altså å få belyst temaet innleie i flybransjen fra flere synsvinkler. Jeg håper å kunne bidra til et mer nyansert og helhetlig bilde av hva det faktisk vil innebære for et flyselskap å benytte seg av innleid crew, samt hvilke konsekvenser mulige restriksjoner og begrensninger vil ha. Jeg ønsker derfor her å diskutere arbeidsgivers styringsrett opp mot arbeidstakeres organisasjonsfrihet for å kunne få en bredere innsikt i de ulike aktørenes standpunkter og ståsteder.

3.0 Metode

I dette kapitlet går jeg over til metodeavskrivningen, der jeg vil beskrive detaljert hvilken metodisk fremgangsmåte jeg har benyttet for innsamling av et empirisk materiale som belyser problemstillingen.

3.1 Kvalitativ metode og forskningsstrategi

I oppgaven har jeg benyttet meg av en kvalitativ fremgangsmåte for å samle inn empirisk materiale gjennom intervjuer. Årsaken til at jeg har valgt å benytte en kvalitativ metode, er at

jeg ønsket å få fram en forståelse av fenomenet i problemstillingen min, innleie i flybransjen. Mitt utgangspunkt var å undersøke om det er variasjoner i forståelsen av fenomenet innenfor forskjellige grupper i bransjen, samt om det kunne sammenfattes noen likhetstrekk angående hvilke utfordringer bruken av innleie i flybransjen innebærer. Jeg ønsket derfor med denne oppgaven å få en dypere innsikt i hvordan ulike grupper innenfor luftfarten opplever og forholder seg til bruken av innleie.

I kvalitative studier er også prosessene mindre fastlagt enn for eksempel i kvantitative studier¹³. Dette gjør det blant annet mulig å fravike den opprinnelige planen og eventuelt endre på problemstillingen underveis, dersom det skulle oppstå endringer som vil nødvendiggjøre dette. Ved kvalitative studier vil det også være mulig å få kunnskap som spørreundersøkelser og statistikk i kvantitative studier ikke ville klare å fange opp. Kvalitativ metode legger også vekt på nyanserikdom, detaljer og det spesielle ved hver respondent/informant.¹⁴ Formålet for undersøkelsene mine var å få fram informantenes oppfatninger av tematikken innleie i flybransjen, slik at jeg kunne få belyst denne saken fra flere sider. Informantene er mennesker som har direkte kjennskap til fenomenet innleie. De representerer derfor det utvalget jeg har undersøkt i denne oppgaven.

Ved mitt valg av problemstilling oppsto det for meg forventninger og antakelser om hva mine undersøkelser kunne komme til å avdekke. Jeg har også selv fem års erfaring fra bemanningsbransjen innenfor fly-sektoren, og jeg deltar ofte i forhandlinger med fagforeninger. Dette kan ha bidratt til at jeg har dannet meg visse forventninger angående hva mine undersøkelser kommer til å avdekke. Jeg har derfor gjennom forskningsspørsmålene mine ønsket å undersøke problemstillingen min utfra tre forskjellige synsvinkler, for å kunne gi en så god redegjørelse som mulig på min problemstilling. Forskningsspørsmålene er etter min oppfatning åpne, men samtidig konkrete, slik at de kan bidra til å føre meg gjennom drøftingen av de aktuelle dataene som forskningen resulterer i.

¹³ Monica Dalen, Intervju som forskningsmetode, s. 23

¹⁴ Jacobsen 2005, s. 129

3.2 Forskningsdesign

Siden jeg i oppgaven har benyttet meg av en kvalitativ tilnærming til problemstillingen, har jeg valgt å bruke et intensivt forskningsdesign som kjennetegnes ved at man undersøker få enheter i dybden¹⁵. Årsaken til at jeg ønsker å bruke et intensivt forskningsdesign i denne oppgaven, var at jeg ønsket å få en dypere forståelse av og innsikt i de ulike informantenes forståelse av problemstillingen. Jeg ønsket med mine undersøkelser å få fram et så helhetlig bilde som mulig av fenomenet innleie i luftfarten. Utgangspunktet var at jeg ville belyse de individuelle forskjeller og variasjoner som foreligger i forståelsen av selve fenomenet. Samtidig var også ønsket mitt å få fram likheter.¹⁶

I oppgaven har jeg valgt å benytte meg av semistrukturerte intervjuer. En intervjuguide er utgangspunktet ved slike former for intervjuer. Dette innebærer at spørsmål, temaer og rekkefølgen på spørsmålene kan varieres i hvert intervjutilfelle.¹⁷ Intervjuene var fokuserte mot bestemte temaer som jeg valgte ut i forbindelse med problemstillingen. Grunnen til at jeg valgte semistrukturerte intervjuer, var at jeg i motsetning til i strukturerte intervjuer, ikke trengte å følge spørsmålene slavisk. Dette gjorde at jeg kunne spørre andre oppfølgingsspørsmål når informantene kom inn på tematikk som det kunne være interessant å følge opp under intervjuet.

I oppgaven har jeg utarbeidet en intervjuguide der spørsmålene hadde relevans i forhold til min problemstilling. I henhold til Jacobsen¹⁸ er en intervjuguide «en oversikt over hvilke tema som vi skal innom i løpet av intervjuet». Hensikten var derfor ikke å lage seg en liste over alle de ulike spørsmålene jeg skulle stille under intervjuet, men snarere å lage et oppsett på de ulike temaer jeg ønsket at intervjuet skulle være innom.

Før jeg gjennomførte selve intervjuene, valgte jeg å gjennomføre et prøveintervju. Ved dette prøveintervjuet testet jeg intervjuguiden min for å se om det eventuelt måtte foretas noen justeringer. Ved prøveintervjuet hadde jeg også anledning til å teste ut meg selv som intervjuer, slik at jeg fikk tilbakemeldinger som pekte mot korrigeringer som burde foretas.

¹⁵ Jacobsen 2005, s. 89

¹⁶ Ibid s. 89

¹⁷ Johannesen, Christoffersen og Tufte 2011, s 145

¹⁸ Jacobsen (2002:133)

Gjennom prøveintervjuet har jeg også kunnet teste om opptaksutstyret jeg skulle benytte meg av fungerte.

3.3 Datainnsamling

Ved kvalitative undersøkelser er det som regel lite hensiktsmessig å rekruttere respondenter ved et tilfeldig utvalg.¹⁹ Hensikten min med denne oppgaven var ikke å oppnå en generalisering, men å få mest mulig kunnskap om fenomenet jeg undersøkte. Årsaken til at jeg valgte de informantene jeg gjorde, hadde derfor et klart mål – de var personer som har direkte kjennskap til fenomenet. Dette kalles strategisk utvelgelse.²⁰ Jeg har derfor konkrete målgrupper som har deltatt i intervjuene, slik at jeg fikk samlet inn mest mulig av nødvendige data. Mine målgrupper er ledelsen i flyselskap i Norge, piloter og cabin crew, samt ledelsen i Agency.

Det neste steget ble således å velge fra disse målgruppene personer som var mest interessante for undersøkelsen. Jeg benyttet meg av kriteriebasert utvelgelse, ved at jeg valgte ut respondenter som oppfylte formålstjenelige kriterier.²¹

Kriterier for målgruppen flyselskap:

- 1) Person som har god kjennskap til flyselskapets bruk av innleid crew
- 2) Person med operativt ansvar i flyselskapet

Kriterier for målgruppen pilot/cabin crew:

- 1) Pilot eller cabin crew som er eller har vært ansatt av et agency
- 2) Pilot eller cabin crew som er eller har vært direkte ansatt hos et flyselskap

Kriterier for målgruppen Agency:

- 1) Person som har god kjennskap til den rollen Agency har i flybransjen
- 2) Person med operativt lederansvar i Agency

¹⁹ Johannesen, Christoffersen og Tufte, s 110

²⁰ Johannesen, Christoffersen og Tufte, s 110

²¹ Johannesen, Christoffersen og Tufte, s 113

Årsaken til at jeg valgte å benytte meg av disse utvelgelseskriteriene, er at jeg ønsker informanter som har best mulig innsikt innenfor fagfeltet, og som samtidig har erfaring knyttet til tematikken innleie. Det er for meg viktig med et strategisk utvalg for å kunne få svar på forskningsspørsmålene mine.

3.3.1 Gjennomføringen av intervjuene

I den grad det var mulig å gjennomføre, har jeg foretatt intervjuene ved personlig oppmøte på deres arbeidsplass, da det gir en formell setting i deres faglige miljø. Et personlig oppmøte skaper en god kontakt og relasjon til informantene. Jeg har gjennomført intervjuene muntlig med bruk av opptaksutstyr, slik at jeg senere kunne transkribere hele intervjuet. Som et alternativ til et personlig intervju, har jeg også benyttet meg av intervju via Skype eller telefon, dersom det ikke lot seg gjøre å gjennomføre et personlig intervju.

Intervjuene av piloter og cabin crew har vært vanskelig å gjennomføre gjennom et personlig intervju, da disse ofte arbeider i andre europeiske land. Jeg valgte derfor å gjennomføre disse intervjuene over telefon eller på Skype. Utdfordringen ved å ikke kunne møtes ansikt-til-ansikt er at man ikke kan lese kroppsspråket til intervjuobjektet. Dette kan føre til at viktig data ikke blir oppfattet tilstrekkelig nyansert. Så langt det lot seg gjøre, har jeg derfor valgt å benytte meg av Skype, slik at jeg hadde anledning til å se intervjuobjektet under intervjuet.

For å kunne få en bredere forståelse av fenomenet innleie hadde det vært ønskelig med flere intervjuer med flyselskap. Mange av flyselskapene jeg har vært i kontakt med har imidlertid ikke hatt et ønske eller tid til å delta på mine intervjuer. Dette bidrar til at jeg ikke får belyst oppgaven så grundig som jeg i utgangspunktet hadde et mål om.

3.4 Organisering, bearbeiding og dataanalyse (metode)

Etter at jeg hadde gjennomført de ulike intervjuene, bearbeidet jeg det innsamlede materialet. Siden jeg brukte opptaksutstyr under intervjuene, måtte svarene transkriberes. Jeg gjorde denne prosessen selv, da dette ga meg en bedre innsikt i hva de ulike intervjuobjektene hadde kommet med av data. Dersom noe var uklart under en senere synsvinkel, ville det også være

nyttig å gå tilbake til lydopptakene, dersom jeg ikke fikk et tydelig svar utfra utskriftene, som er råmaterialet.

I tillegg til intervjuutskriftene som danner råmaterialet (de verbale utsagnene), har jeg også laget meg kommentarer om andre ytre forhold, som non-verbal kommunikasjon og egne iakttagelser under intervjuet.. Målet mitt med forskningen var å avdekke flere nyanser av fenomenet som studeres utfra de ulike målgruppens ståsted.

Da jeg har valgt å benytte meg av en kvalitativ forskningsmetode med semistrukturerte intervjuer i oppgaven, har jeg benyttet meg av en fortolkende tilnærming av de empiriske dataene. Jeg har anvendt et intensivt forskningsdesign, der jeg har lagt vekt på fortolkning av de innsamlede dataene, og der jeg kunne se utover selve det faktiske datamaterialet.²²

Ved fortolkningen har jeg også kunnet diskutere funnene mine opp mot forklaringsbasert teori, samt analogier, dels fra studier i andre bransjer, og dessuten på andre områder innenfor flybransjen. I min oppgave har jeg valgt å ha en målgruppe. Dette fordi jeg mener det er hensiktsmessig innenfor dette fagområdet og denne problemstillingen å få belyst hvordan ulike selskaper opplever den samme problemstillingen. Jeg ønsket derfor med mine intervjuer å lage et utvalg som kunne fange opp de ulike nyansene rundt problemstillingen.

3.5 Validitet, reliabilitet – Hvor pålitelige er data?

For å sørge for at forskningen er mest mulig pålitelig og nøyaktig, tross det begrensede utvalget, har jeg brukt tid på å undersøke at jeg har fått svar på de konkrete spørsmålene jeg har stilt, samt at svarene jeg har fått, kan brukes til å gi et svar på forskningsspørsmålene mine.

Resultatene jeg fremlegger fra min kvalitative intervjustudie skal være troverdige, og det skal være enkelt for andre forskere å benytte seg av datamaterialet i senere sammenhenger.

Hensikten min med studien var at fenomenet jeg avdekket kan ha overførbarhetsverdi, og at resultatet blir en teoretisk generalisering.

²² Johannesen, Christoffersen og Tufte, s 117

Undersøkelsen i omfang er begrenset, og har dermed ikke krav på generell signifikans. Jeg mener riktignok at basert på de funnene jeg har gjort samt erfaring fra bransjen tilsier at jeg har kunnet trekke ut visse likhetstrekk basert på mine funn.

For å kunne underbygge påliteligheten i selve undersøkelsen er det viktig å se på om det er trekk ved undersøkelsen som har ført til de resultatene jeg har kommet frem til. Ifølge Jacobsen innebærer dette at man må anerkjenne at undersøkelsesmetoden kan påvirke selve resultatet.²³ I min oppgave har jeg fokusert på å finne ut hvordan flyselskap som benytter seg av innleid crew, ser på dette. I media, hører man stort sett bare om det negative rundt dette fenomenet, mens jeg ønsket også å få fram hvilke fordeler dette faktisk innebærer for flyselskapene.

Noe som kunne ha gjort undersøkelsen enda mer omfattende og dermed mer pålitelig, hadde vært å intervju samtlige flyselskap i Europa som benytter seg av innleid crew. Dette har imidlertid ikke latt seg gjøre på grunn av tidsomfanget dette ville medført, samt vanskeligheten med å få flyselskap i tale om innleie av personell.

3.6 Egen rolle og etiske momenter – kjennskap til respondenter

Problemstillingen i oppgaven min er en problemstilling som jeg jobber med i det daglige, da jeg er ansatt i selskapet ARPI Aviation. ARPI er et bemanningsbyrå som leier ut cabin crew og flight deck crew til flyselskaper i Europa.

Hos oss i ARPI arbeider vi hele tiden med å løse de ulike utfordringene som foreligger i forbindelse med bruk av innleie til flyselskaper. Det kan dreie seg om rettslige utfordringer knyttet til lovverket i de ulike landene vi opererer i, men også til utfordringer som fagforeninger gir oss og flyselskapene.

Når det gjelder min egen yrkesrolle har jeg i denne oppgaven forsøkt å tilstrebe en så nøytral holdning som mulig, og mest mulig uavhengig av mine synspunkter på temaet innleie. Det er ikke å legge skjul på at det har vært en utfordring for meg å unngå å se på saken fra arbeidsgivers side, da det er denne siden jeg til daglig jobber med.

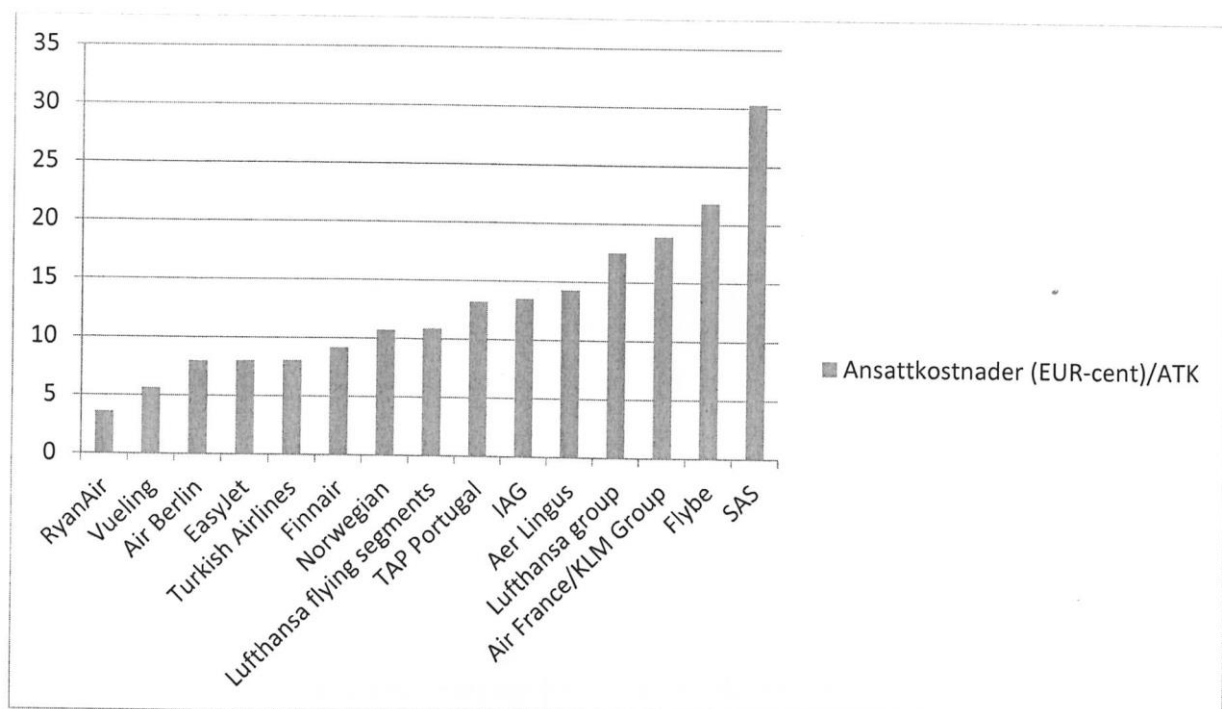
²³ Ibid s. 225

Noen av informantene har jeg også en personlig relasjon til, da vi har arbeidet sammen over lengre tid. Jeg har imidlertid hatt fokus på at dette ikke skulle ha innvirkning på intervjusituasjonen. På en annen side har dette muligens ført til at jeg har fått mer ærlige svar enn hva jeg ellers ville ha fått uten et slikt foregående bekjentskap.

4.0 Årsaker til flyselskapers økende bruk av innleie

4.1 Kostnader

Kostnader til sosiale avgifter og lønn utgjør for de fleste flyselskap den største utgiften, med om lag 25% av de totale kostnadene.²⁴ Figuren under viser ansattkostnader for ulike flyselskap.



Kilde: Arbeidsforskningsinstituttets rapportserie, rapport nr 1172014 - Fremtida til Norsk Luftfart, Selskapsstrategier i en liberalisert luftfartsvirkeighet

²⁴ Doganis (2010)

Utgiftsposten til ansattekostnader er stor og derfor en viktig årsak til at flyselskaper benytter seg av innleid crew. I dette begrepet ligger ikke bare det vi flest tenker på når vi hører ordet kostnad, nemlig de ansattes direkte lønn. I media har det ofte vært snakk om ansattes lønn i flybransjen. Det har ofte blitt hevdet at flyselskaper, som for eksempel Ryanair, har drevet sosial dumping, ved at de har hatt svært lave lønninger for sine ansatte. En analyse av begrepet kostnad, vil imidlertid avsløre at begrepet dekker mer enn kun lønn. Hva som faller inn under begrepet kostnad, vil bli vist i de følgende underkapitler.

4.1.1 Lønn

Etter at EU-kommisjonen i 2012 fikk vedtatt det omstridte «Vikarbyrådirektivet»²⁵, skal som nevnt i kapittel 4 innleid personell ha like arbeidsvilkår som fast ansatte. Dette innebærer at en innleid pilot i et flyselskap skal ha tilsvarende den lønn vedkommende ville hatt dersom han med sine kvalifikasjoner (flytimer etc) hadde vært fast ansatt.

For et norsk flyselskap, ville dette i prinsippet innebære at vedkommende skal ha tilsvarende lønn som en norsk pilot. I dette tilfellet ville ikke flyselskapet kunne spare lønnskostnader på å leie inn denne piloten. Det er derfor flyselskap, som for eksempel Norwegian, har valgt å flagge ut deler av sin flåte ut av Norge. På denne måten vil det landet de er registrert i, være avgjørende for lønnen til de innleide piloter og crew. Rent praktisk innebærer dette at et flyselskap som har sitt sete i Spania, kan leie inn piloter og crew som får spansk lønn, så lenge det oppfyller vilkåret i EU-direktivet om like arbeidsvilkår for innleid personell og de fast ansatte i spanske flyselskap.

Det er ikke til å skyve under en stol at lønnsnivået er sterkt varierende fra land til land, og det har ved flere anledninger kommet opp spørsmål vedrørende sosial dumping for innleid personell i flybransjen. Det kanskje mest kjente eksempelet fra Ryanair, der cabin crew med base i Norge, hadde irske lønninger.²⁶

Ryanair hevder at de følger EU-retten, og at de ansatte etter dette kan ha irske lønninger, samt betale skatt til Irland, da de er ansatt på et irskregistrert fly. Norske myndigheter er imidlertid ikke enig i dette, da en arbeidstaker etter norske skatteregler anses som skattemessig bosatt i

²⁵ EU 2008/104/EF

²⁶ <http://www.nrk.no/ostfold/--lonninger-under-minstepensjon-1.7829374>

Norge dersom vedkommende er i Norge i mer enn 183 dager i løpet av ett år.²⁷ Dette ble også i 2013 fastsatt i brev til Ryanair fra daværende finansminister Sigbjørn Johnssen²⁸ samt av norsk rettsvesen.

Lønn er et omstridt begrep i flybransjen, og et tema som til stadighet er gjenstand for heftige debatter og diskusjoner både i media og mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner. Tilfellet Ryanair, som nevnt over, tyder også på at myndighetene ser med stort alvor på denne saken.

4.1.2 Pensjon og forsikringer

Slik det er nevnt i kapittel 4, foreligger det etter Vikarbyrådirektivet et krav om likebehandling av innleide arbeidstakere og fast ansatte hva angår lønn. Dette kravet omhandler imidlertid ikke spesielle pensjonsordninger og spesielle forsikringer utover lovverkets minstekrav.

Gullkantede pensjoner samt tidlig pensjonsalder har vært og er svært vanlig i flybransjen, og da spesielt blant piloter. Flyselskap som SAS og Widerøe har årlig flerfoldige millioner i kostnader til å dekke disse pensjonene.

Ved bruk av innleie av crew er ikke et flyselskap forpliktet til å lage egne pensjonsordninger for de innleide. Det er da opp til utleiebedriften å følge gjeldene lands rett, og på den måten følge pensjonssystemet som gjelder i landet det opereres i. I Norge vil for eksempel en utleiebedrift måtte betale obligatorisk tjenstepensjon for sine ansatte, jfr Lov om Obligatorisk tjenstepensjon. Minimumsbeløpet er her 2% av den ansattes lønn, noe som dermed vil kunne medføre en betydelig kostnadsreduksjon for flyselskaper som benytter seg av innleie.

Et eksempel som her kan belyse denne kostnadsbesparelsen er en sak som var oppe i media for et par år siden, der tidligere SAS-pilot og nåværende Avinor-sjef Dag Falk Pedersen,

²⁷ <https://www.sticos.no/portal/Regnskapsmetodikk-Startside/Regnskapsmetodikk-Nyheter/TabId/105/ArtMID/3655/ArticleID/74/Ryanair-ansatte-%E2%80%93-gjelder-norske-eller-irske-regler.aspx>

²⁸ <https://www.regjeringen.no/nb/aktuelt/svar-til-ryan-air-om-skatt/id724285/>

mottok 75. 000,- i pensjon i måneden fra SAS frem til han blir 60 år.²⁹ (I senere tid har han imidlertid sagt fra seg denne pensjonen.) Ved flere slike gullkantede pensjonsavtaler for sine ansatte sier det seg selv at det er betydelige midler for flyselskaper å spare på å benytte seg av innleid personell, der det er utleiebedriften som er ansvarlig for pensjonen.

Når det gjelder egne forsikringer for innleid personell i flybransjen, er det også utleiebedriften som er ansvarlig for at disse tilfredsstillende gjeldende regler i de innleides baseland, altså der den innleide er stasjonert.

Store flyselskaper har ofte egne Loss of License-forsikringer for sine piloter, og noen har også slike for de ansatte i kabinen. En Loss of License-forsikring skal dekke inntektstap dersom den ansatte skulle miste sin flylisens på grunn av for eksempel sykdom. Dette er forsikringer som koster mye, men som ikke i henhold til gjeldende EU-rett er obligatorisk å ha. Ved bruk av innleie, vil dette derfor være opp til utleiebedriften, bemanningsbyrået, å avgjøre om de ønsker en slik type forsikring for sine ansatte. De fleste bemanningsbyråer i flybransjen velger bort slike forsikringer for sine ansatte. Seriøse aktører i bransjen velger derimot å investere i slike forsikringer for å tilfredsstille og skape trygge rammer for de ansatte.

4.2 Ansiennitetsprinsipper

I de tradisjonelle flyselskapene, som for eksempel SAS, står ansiennitetsprinsipper sterkt. Tidligere ble et ansettelsesforhold nærmest oppfattet som et ekteskap. Man skulle forbli hos sin arbeidsgiver helt til man gikk av med pensjon. Dette var også tilfellet i flybransjen, noe som medførte og fremdeles medfører mange ansatte med høy ansiennitet.

Høy ansiennitet blant de ansatte i et flyselskap fører til økte kostnader i både lønn og pensjoner. Dette medfører at det blir vanskeligere for de tradisjonelle flyselskapene å være konkurransedyktige. I tradisjonelle flyselskaper der ansiennitetsprinsipper står sterkt, vil det også ofte kunne bli en skeiv alderssammensetning av ansatte. Ved nedskjæringer og nedbemanninger vil disse ansatte også være skjermet, da det er «de unge» og nyansatte som må gå først.

²⁹ <http://www.nrk.no/okonomi/avinor-sjef-med-storpensjon-fra-sas-1.8399775>

4.3 Ressursbruk og arbeidsgiveransvar

Ved bruk av innleie vil det være utleiebedriftene, i mange tilfeller bemanningsbyråer, som står for organiseringen og oppfølgingen av de ansatte piloter og cabin crew. Disse er fast ansatt i vikarbyråene og leies videre ut til flyselskaper og er til deres disposisjon.

Selskaper med mange ansatte bruker mye tid og ressurser på oppfølging av sine ansatte og har ofte store HR-avdelinger. Mye ressursbruk gjelder for eksempel ved oppfølging av sykemeldte og den daglige kontakten med ulike spørsmål fra ansatte. Ved bruk av innleie vil det derfor spare flyselskaper for flere årsverk hva gjelder oppfølging etc av de innleide piloter og cabin crew, da dette ligger inn under utleiebedriftens ansvarsområde. Det er her utleiebedriften, som skal følge opp for eksempel sykemeldte arbeidstakere, bidrar til mindre ressursbruk for flyselskapene.

Ved bruk av innleie, er det også utleiebedriften (bemanningsbyrået) som har det fulle og hele arbeidsgiveransvaret. Det er disse som står for betaling av lønn, forsikringer, skattetrekk, pensjon, betaling av sosiale avgifter samt den daglige kontakten og oppfølging av de ansatte.

Når det gjelder betaling av sosiale avgifter for flygende personell, ble det i 2012 besluttet av EU, i EU-direktiv 2012/465, at sosiale avgifter skal betales i det landet arbeidstakeren (pilot eller cabin crew) har sin hjemmebase, altså i det landet arbeidstakeren er stasjonert for flyselskapet. For et flyselskap som har base i flere land i Europa, vil dette direktivet føre til økende ressursbruk for å kunne oppfylle direktivets innhold, nemlig å betale sosiale avgifter for sine ansatte i de ulike base-landene.

I flere land i Europa, som for eksempel Spania, må en arbeidsgiver være registrert i landet, med et såkalt «Branch Office», for å kunne innbetale sosiale avgifter til landet. Tilsvarende regler gjelder også i flere andre europeiske land. Dersom et flyselskap velger å benytte seg av innleid crew, vil det være utleiebedriften som er ansvarlig for innbetalingene av disse sosiale avgiftene, og flyselskapet vil i så måte spare betydelige ressurser ved å benytte seg av innleiemodellen. Flyselskapet vil slippe å måtte registrere et selskap eller en filial i det aktuelle landet, og det er utleiebedriften som står for alt det praktiske med tanke på å betale de sosiale avgiftene.

4.4 Fleksibilitet ved sesongsvingninger

En annen viktig årsak til den økende bruken av innleie er at flyselskaper som benytter seg av denne modellen, har mulighet til å være fleksible ved sesongsvingninger. Det er ofte ulike perioder i løpet av året der etterspørselen på billetter er størst, mens det i andre perioder er lavere etterspørsel.

I slike tilfeller står flyselskaper mye friere ved bruk av innleie, kontra bruk av fast ansatte. Ved faste ansettelse vil flyselskapet enten måtte permittere sine ansatte i perioder med lite aktivitet, eller de vil være nødt til å sysselsette dem på annet vis, og i verste fall da betale for at de er på bakken uten fly som tar av.

Flyselskapet Norwegian permitterte i november 2014 omkring 50 piloter. Motivasjonen for denne permitteringen var blant annet at det erfaringsmessig er færre passasjerer om vinteren enn om sommeren. Pilotene som mottok permitteringsvarslet jobber på Norwegians baser i Europa og er leid inn gjennom bemanningsbyrået ARPI Aviation.³⁰

Dersom de 50 pilotene, som skulle permitteres, hadde vært fast ansatt i Norwegian, hadde det blitt betydelig mer kostbart og vanskelig for selskapet å kunne gjennomføre en slik permittering. Dette skyldes blant annet de nye permitteringsreglene som trådte i kraft i fjor. Etter permitteringslønnsloven § 3³¹, må arbeidsgiver betale full lønn i 10 dager ved hel og delvis permittering. Det er dermed opplagt at det her er store midler å spare for et flyselskap ved bruk av innleie, ved at de da slipper å betale i arbeidsgiverperioden på 10 dager ved permitteringer.

I dette tilfellet trengte ikke Norwegian å betale de 50 pilotene lønn i 10 dager av permitteringstiden. De kunne rett og slett bare kontakte utleiebedriften, i dette tilfellet ARPI Aviation, og gi beskjed om at det ikke var behov for 50 piloter i det gitte tidsrommet. Pilotene var i dette tilfellet riktignok ikke stasjonert i Norge, så de norske permitteringsreglene ville ikke ha kommet til anvendelse her, men det ville riktignok for eksempel spanske og engelske

³⁰ <http://e24.no/naeringsliv/norwegian-air-shuttle/norwegian-permitterer-rundt-50-piloter/23327207>

³¹ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1988-05-06-22>

regler gjort. Konklusjonen er uansett den samme. For Norwegian var dette mye enklere og billigere enn om pilotene hadde vært direkte ansatt hos dem.

For et flyselskap som har store svingninger i sesongen, kan det være aktuelt å ha en grunnbemanning som dekker behovet i lavsesong, for så å leie inn resterende ansatte i de månedene der produksjonen er høyere. I slike tilfeller vil de unngå å ha ansatte som «ikke er i lufta» når det er lavsesong eller i verste fall at de må permitteres.

4.5 Fleksibilitet ved markedsendringer

Endringer i markedet, ved for eksempel etterspørsel og nye destinasjoner, kan også være en faktor som fører til økt bruk av innleie i flybransjen. Det kan ofte på forhånd være vanskelig å vite sikkert om en nyopprettet base vil være bærekraftig. I den forbindelse vil det være lønnsomt for et flyselskap å benytte seg av innleie, ved at de da kan ansette piloter og crew for en kortere periode.

Da Norwegian startet med denne praksisen i 2011-2012, reagerte fagbevegelsen kraftig.³² Årsaken til den heftige kritikken mot Norwegian, var blant annet at operasjonen til Norwegian ble oppfattet som en norsk operasjon. Norwegian på sin side hevdet at dette var helt avgjørende for dem, da selskapet var på vei til å vokse seg inn i det Europeiske markedet og ut av det rent norske. Dette for å kunne være konkurransedyktige.³³

Et flyselskap kan for eksempel (som Norwegian) leie inn crew for en periode på 24 måneder, og dersom de ser at basen er bærekraftig, kan de velge å ansette arbeidstakerne fast etter utløpet av denne perioden. I motsatt fall, dersom basen ikke viser seg å være lønnsom for flyselskapet, kan de velge bort fornying av avtalen med bemanningsbyrået. I dette tilfellet vil selskapet unngå nedbemanning og oppsigelser av ansatte, i og med at de kun har vært leid inn via et bemanningsbyrå. Bjørn Kjos uttalte til Dagens Næringsliv i 2011 i forbindelse med Helsinki-basens åpning at Norwegian ønsket å «prøve ut hvordan det går før vi kan ansette nye folk på fast kontrakt. Det er enklere å legge ned baser når man har innleide crew».

³² Arbeidsforskningsinstituttets rapportserie, rapport nr 1172014 - Fremtida til Norsk Luftfart, Selskapsstrategier i en liberalisert luftfartsvirkelighet s. 62

³³ Arbeidsforskningsinstituttets rapportserie, rapport nr 1172014 - Fremtida til Norsk Luftfart, Selskapsstrategier i en liberalisert luftfartsvirkelighet s. 63

I slike tilfeller dreier ikke innleie seg om sesongbehov, men å benytte seg av en «fleksibel buffer når man tester ut nye markeder i en lengre, kontinuerlig periode.»³⁴

4.6 Foreligger det andre årsaker som fører til økende bruk av innleie?

Jeg har tidligere vært innom årsaker til innleie i økt omfang som alle knytter seg direkte til kostnader på en eller annen måte. Et spørsmål som således kan stilles, er om det også foreligger andre årsaker, i tillegg til kostnader, som kan være en medvirkende årsak til at flyselskaper i stadig større grad benytter seg av innleid crew.

4.6.1 Sykefravær og service

I bemanningsbransjen generelt er det blitt dokumentert at det foreligger en betydelig reduksjon i sykefraværet ved bruken av innleid personell.³⁵ Et eksempel på dette er betongfabrikken Loe, som hadde et sykefravær på over 10 %. Etter at dette selskapet begynte å leie inn personell via bemanningsbyrået ARPI Industriebemanning, ble sykefraværet redusert til under 1 %.³⁶

Det foreligger ikke per dags dato noen undersøkelser eller sammenligninger vedrørende sykefraværet i flybransjen for fast ansatte og for innleide. Men det ville være nærliggende å anta at situasjonen er lik her som i resten av bemanningsbransjen.

Innleide arbeidstakere ønsker å yte en best mulig jobb, slik at de på sikt kan bli fast ansatte i bedriften. Dette kan være en av årsakene til at bemanningsbransjen har lavt sykefravær. Ved at ansatte ønsker å yte best mulig jobb, kan det også være at disse yter bedre service enn ansatte som har vært i et selskap over flere tiår. Innleid personell kan således være en faktor som kan bidra til at et flyselskap har fornøyde og serviceinnstilte ansatte. Men det er her helt avgjørende at utleiebedriften er en seriøs aktør, som følger EU-direktiver og arbeidsrettsregler

³⁴ Arbeidsforskningsinstituttets rapportserie, rapport nr 1172014 - Fremtida til Norsk Luftfart, Selskapsstrategier i en liberalisert luftfartsvirkelighet s. 72

³⁵ Informasjon fra NHO Service

³⁶ Informasjon hentet fra Styrets årsberetninger

i landene de opererer i. Dersom det motsatte er tilfellet, vil man kunne få misfornøyde arbeidstakere, og arbeidstakere som er redde og usikre for at de kan miste jobben sin i fremtiden.

Ved benyttelse av innleid crew fra et agency vil det i de fleste tilfeller også være bemanningsforetaket/agency som er ansvarlige for kostnadene knyttet til sykefravær. Dette innebærer at flyselskapet dermed ikke pådrar seg uventede kostnader som sykefravær fører med seg.

4.6.2 Rekruttering

Ved nyansettelser kreves det ofte mye tid og ressurser i selve rekrutteringsprosessen. Flyselskaper som benytter seg av innleide ansatte, vil derfor kunne spare tid og ressurser ved bruk av et bemanningsbyrå som kjører hele denne prosessen.

Ved en rekruttering er det ikke nødvendigvis kostnadene som er avgjørende. Det viktigste er å finne den riktige og best kvalifiserte kandidaten til stillingen. Det er ikke alltid at flyselskaper har den fulle og nødvendige kompetansen som skal til i en slik rekrutteringsprosess. Det kan derfor være hensiktsmessig å benytte seg av et bemanningsforetak som kan kjøre utvelgesprosessen. De er skolert og spesialisert innenfor rekruttering, og det vil da være mye større sannsynlighet for at flyselskapet vil få den personen de ønsker. Disse prosessene foregår også oftest i tett dialog med flyselskapene, slik at man kommer fram til den mest passende kandidaten for selskapet.

Ved å benytte innleie fra et agency vil flyselskapet også i mange tilfeller få tilgang til en mye større base av kandidater enn det de ville hatt på egenhånd. Årsaken til dette er blant annet at et agency ofte har flere ulike klienter i forskjellige land. Dette gjør kontaktnettet større, noe som igjen fører til at selskapet har flere kvalifiserte kandidater i sin database.

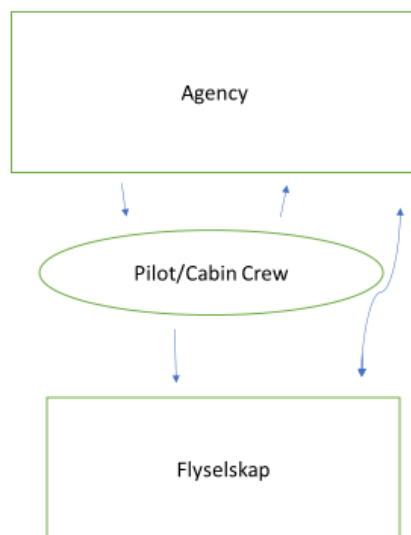
5. Begrensninger i flyselskaps adgang til innleie

Adgangen for et flyselskap til å benytte seg av innleid crew fra et agency kan begrenses på flere måter. Jeg vil her gjennomgå de ulike begrensningene som innskrenker denne adgangen for flyselskaper, først og fremst i Norge.

Før jeg begynner på dette vil jeg imidlertid å vise hvordan et ansettelsesforhold foregår i praksis gjennom et flyselskaps bruk av innleie.

5.1 Hvordan er ansettelsesforholdet ved bruk av innleie?

Figur 1



Når ansettelse av piloter og cabin crew skjer gjennom et agency eller bemanningsforetak, er det juridisk agenciet som er formell arbeidsgiver. Et agency har altså de plikter og rettigheter som påhviler en arbeidsgiver. Det er disse arbeidsgiverne som blant annet er ansvarlige for utbetaling av lønn samt skattetrekk og betaling av sosiale avgifter. I det daglige disponeres imidlertid de innleide medarbeiderne av flyselskapet. Det er disse som disponerer arbeidskraften og således er ansvarlige for skedjulering og HMS-ansvar for personalet, når de er på jobb.

Som figuren over viser, får pilot/cabin crew et forhold til både agency og flyselskap. Hvordan dette rent praktisk fungerer, kan jeg best belyse med et eksempel:

Flyselskap X kontakter Agency Y med forespørsel om 10 piloter med Type Rating på ATR 72 500/600. De angir lønnsvilkår basert på likebehandlingsprinsippet (som behandles under punkt 5.5) og angir varigheten for ansettelsen (for eksempel en 8 måneders kontrakt). Agency foretar på det grunnlag utlysning av stillingsannonser, gjennomgår utvalget av kandidater (såkalt screening), innkaller aktuelle kandidater til intervju og personlighetstester. Kandidater som agencyet mener er godt kvalifiserte, blir deretter presentert for flyselskapet, som foretar et annengangs intervju.

Flyselskapet X foretar deretter en endelig avgjørelse av hvilke 10 piloter de ønsker å leie inn og meddeler dette til agency Y. Agency Y informerer de aktuelle kandidatene om deres suksess i rekrutteringsprosessen, og forelegger deretter de arbeidsavtalene som er i henhold til dette. Kandidatene har derfor signert en arbeidsavtale direkte med agency Y, med en oppdragsbekreftelse som sier at de skal jobbe for flyselskap X i 8 måneder. Deretter er det flyselskap X som gjennomfører conversion kurs (selskapskurs) for pilotene, før de er klar til å starte selve flygningen.

Når kurs er gjennomført og pilotene begynner å fly, er de underlagt den daglige instruksjonen til flyselskap X. Det er derfor flyselskap X som er ansvarlige for å skedjulere pilotene i henhold til gjeldende lover og regler. Flyselskap X sender også ut rostere (timeplan) til pilotene. Når pilotene er i arbeid for flyselskap X, følger de også dette flyselskapets operative manualer.

Hvordan er så et agencys rolle som arbeidsgiver?

I tillegg til å utbetale lønn, foreta skattetrekk og betale sosiale avgifter, er også agency kontaktinstans for pilotene. Dette innebærer at dersom pilotene har spørsmål av noe slag, så kommer de til agency med disse. Dette kan være alt fra spørsmål om ferie, skatt eller sykefravær. Agency har også hele tiden en tett dialog med flyselskapet vedrørende det operasjonelle, selv om det er flyselskapet som disponerer pilotene i det daglige. Dette innebærer for eksempel at dersom flyselskap X opplever at det er et problem med pilot Z, så gir flyselskapet informasjon om dette, slik at agency Y kan undersøke saken med pilot Z.

I de neste kapitlene vil jeg nå se på hvilke begrensninger som foreligger med tanke på et flyselskaps adgang til å benytte seg av innleid crew fra et agency.

5.2 Rettslige begrensninger – reglene for midlertidige ansettelses

Hovedregelen i norsk rett angående ansettelses er at en arbeidstaker skal ansettes fast. Dette kommer fram av Arbeidsmiljøloven (Aml) § 14-9 (1) og innebærer at arbeidsforholdet løper inntil en av partene sier det opp. Loven oppstiller imidlertid seks unntak til denne hovedregelen, som gjør det mulig for en arbeidsgiver å inngå midlertidige arbeidsavtaler. Disse unntakene hjemler midlertidige ansettelses som innebærer at arbeidsavtalene opphører når tidsperioden er over, uten at det gis en oppsigelse i forkant.

Disse unntakene er (jfr Aml § 14-9 (1) (a-f):

- a) «Når arbeidet er av midlertidig karakter,
- b) For arbeid i stedet for en annen (vikariat),
- c) For praksisarbeid,
- d) Med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten,
- e) Med idrettsutøvere, idrettstrener, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten
- f) eller for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker.»

§ 14-9 trekker altså opp rammene for når et selskap har anledning til å ansette medarbeidere på midlertidige kontrakter, som er unntaket fra lovens hovedregel om fast ansettelse.

5.2.1 Hvordan er adgangen til innleie?

Ovenfor er det redegjort for lovens krav med tanke på bruken av midlertidige ansettelses. Men hvordan er så mulighetene for bruken av innleie fra et selskap som har til formål å leie ut arbeidstakere (et agency/bemanningsforetak)?

Arbeidsmiljøloven stiller opp dette videre i kapittel 14, der det kommer fram at virksomheter kan leie inn arbeidstakere for en tidsbegrenset periode. Bestemmelser om dette finnes i arbeidsmiljøloven §§ 14–12, 14–12 a, b og c og § 14–13. Bruk av innleide medarbeidere fra bemanningsbyrå vil falle inn under bestemmelsene om midlertidige ansettelser i § 14-9, jfr. Aml § 14-12 (1) som slår fast at adgangen til innleie fra bemanningsforetak er tillatt i samme utstrekning som midlertidige ansettelser etter § 14-9 a-e.

Dette innebærer at den generelle adgangen til midlertidige ansettelser etter § 14-9 f) (midlertidig ansettelse i opptil ett år), som ble vedtatt i 2015, ikke vil komme til anvendelse for bemanningsforetak.

For at et flyselskap skal ha anledning til å benytte seg av innleid crew fra et agency, vil således vilkårene for midlertidige ansettelser i Aml § 14-9 a-e måtte være oppfylt. Dette innebærer for eksempel at det kun vil være anledning til å leie inn crew dersom arbeidet er av «midlertidig karakter» eller dersom det er snakk om et vikariat for en annen ansatt.

5.2.2 Hva innebærer arbeid av «midlertidig karakter»?

Som nevnt over er det et vilkår for innleie at arbeidet er av «midlertidig karakter».

Hvis det skulle være fri adgang til bruk av midlertidige ansettelser og bruk av innleie, ville dette kunne føre til at oppsigelsesvernet for en arbeidstaker ble undergravd, og det kunne også føre til at prøvetidsbestemmelsene ble utvidet og fordekt.

Dersom et flyselskap ønsker å benytte seg av innleid crew fra et agency, vil det følgelig måtte påvises at arbeidet er et vikariat (den ansatte crewmedlem vikarierer for en annen) eller at arbeidet er av «midlertidig karakter». Dette begrepet er imidlertid ikke nærmere definert i lovens ordlyd, og det må derfor foretas en fortolkning utfra gjeldende rettspraksis og lovforarbeider.

Før lovendringen i 2015 var ordlyden vedrørende adgangen til bruk av midlertidige ansettelser annerledes. Den tidligere ordlyden i aml § 14-9 (1) (a) lød som følger:

«når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften». Ordlyden i bestemmelsen ble forenklet og mer tydelig, selv om det utfra lovforarbeidene ikke var ment å innebære noen endring i bestemmelsens faktiske innhold. Bakgrunnen til denne forenklingen er at det i henhold til rettspraksis i Norge ikke har blitt ansett at de tidligere vilkårene i bestemmelsen skulle være kumulative, det vil si at samtlige vilkår her ikke må være oppfylt. Det skulle derfor ikke være et absolutt vilkår at arbeidsoppgavene måtte skille seg fra virksomhetens ordinære arbeidsoppgaver.³⁷

Utfra lovforarbeidene henvises det til at begrepet «midlertidig karakter» for eksempel kan være sesongarbeid eller prosjektarbeid. De ordinære, løpende oppgavene i bedriften skal imidlertid ikke utføres av midlertidig ansatte.³⁸

I rettspraksis er det slått fast at den tidligere bestemmelsens vilkår om at «arbeidets karakter tilsier det» ikke skal forhindre midlertidige ansettelse dersom det trengs ansatte med særlige kvalifikasjoner, og dersom det ikke har innkommet kvalifiserte søkere til selskapet. Høyesterett har ved flere anledninger bestemt at et slikt midlertidig ansettelsesforhold kan avtales dersom det er et «saklig behov», og dersom ansettelsen begrenser seg i tid til det som er «strengt nødvendig».³⁹

5.3 Når vil flyselskap ha anledning til å leie inn crew fra et agency i henhold til norsk rett?

Et flyselskap vil i henhold til norsk rett dermed ha anledning til å benytte seg av innleid crew fra et agency dersom de har et reelt midlertidig behov for dette, samt at innleie begrenses i tid til det som er strengt nødvendig.

Flybransjen i dag opplever en enorm etterspørsel etter kvalifiserte piloter. Flyselskaper har ofte problemer med å klare å skaffe kvalifisert personell. Derfor kontakter de et agency for

³⁷ <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/lovendringer-i-arbeidsmiljolooven-fra-1.-juli--2015/endringer-i-reglene-om-midlertidig-ansettelse-fra-1.-juli-2015/id2410607/>

³⁸ Forarbeidene til Arbeidsmiljøloven

³⁹ Rt. 1991 s. 872 og Rt. 1985 s. 1141

bistand. Agencier har ofte et bredere kontaktnett på tvers av flyselskaper, og vil normalt ha lettere for å kunne fremskaffe for eksempel piloter til et flyselskap. Utfra en tolkning av ordlyden i Aml § 14-9 og rettspraksis vil dette kunne falle inn under unntaksbestemmelsene, slik at midlertidig ansettelse kan være tillatt. I tillegg er det likevel viktig at innleie begrenses i tid til det som er «strengt nødvendig», jfr Høyesteretts avgjørelser inntatt i Rt. 1991 s. 872 og Rt. 1985 s. 1141.

Tidsaspektet er et argument flere flyselskaper benytter for gyldigheten av innleie. Norwegian benytter seg blant annet av innleie i 24 måneder ved oppstart av nye baser. Dette for å se om basene er bærekraftige, slik at selskapet kan fortsette å operere fra basen på fast basis. I slike tilfeller er arbeidet i utgangspunktet av midlertidig karakter.

Et annet flyselskap som benytter innleie i oppstartsfasen av sine baser, er den nystartede konkurrenten til Widerøe, FlyViking. Ifølge FlyViking er innleie en avgjørende faktor for selskapet i oppstartsfasen. Dette fordi de verken har kapasitet eller kunnskap til å stå for rekrutteringen og ansettelsene i selve oppstartsfasen. Ansettelsene skjer derfor gjennom et agency de første 12 månedene av arbeidsforholdet. Deretter vil de innleide crewmedlemmene bli ansatt direkte hos flyselskapet.

Før et flyselskap velger å benytte seg av innleid crew fra et agency, er det viktig at de foretar en redegjørelse og gjennomgang av om de reelt sett har et midlertidig behov, slik at de oppfyller kravet til midlertidige ansettelse i henhold til arbeidsmiljøloven.

5.4 Innskrenkninger i adgangen til innleie på grunn av Tariffavtale

Arbeidsgiver har i kraft av sin styringsrett en bred adgang til å innskrenke arbeidstakernes frihet. Denne styringsretten er ikke lovfestet, men har sitt utspring fra rettspraksis og juridisk teori. Av Høyesterett blir styringsretten definert som:

«Arbeidsgivers rett til å ansette og til å si opp arbeidstakere, til å lede, fordele og kontrollere arbeidet.»⁴⁰. Styringsretten til arbeidsgiver vil imidlertid kunne være forskjellig utfra hvilke bransjer man opererer i og utfra ulik organisasjonskultur i selskaper.

⁴⁰ Rt.2000 s.1602.

Motpolen til arbeidsgivers styringsrett er de ansattes organisasjonsfrihet. Innenfor flybransjen, er de ansatte i stor utstrekning fagorganiserte, slik at ulike kollektivavtaler binder arbeidsgiver og bidrar til å innskrenke arbeidsgivers styringsrett. Organisasjonsfriheten til ansatte følger blant annet av Den europeiske menneskerettskonvensjon artikkel 11, som også er inkorporert i norsk lov. Arbeidsmiljøloven § 13-1 setter også et forbud mot diskriminering på grunn av medlemskap i fagforening.

I mange tariffavtaler oppstilles det også strenge krav til når og hvordan et flyselskap har anledning til å benytte seg av innleie. I henhold til tariffavtalen til Norwegian kan for eksempel selskapet kun benytte seg av innleid crew i Skandinavia når det er snakk om sesong (eks sommer), eller dersom det er snakk om gjennomføring av Line Training for nyansatte piloter.⁴¹

Organisasjonsfriheten til arbeidstakerne går i disse tilfellene på bekostning av arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsgiver har bare anledning til å lede, fordele og kontrollere arbeidet utfra de rammene som trekkes opp i tariffavtaler.

Dersom et selskap er bundet av tariffavtale, vil dette i noen tilfeller kunne føre til en utvidet adgang til midlertidige ansettelse i form av innleie. Dette på grunn av Aml § 14-12 2. ledd som hjemler adgang til å fravike reglene i tariffavtale.

Etter aml § 14-12, 3. ledd, må arbeidsgiver drøfte eventuell bruk av innleid arbeidskraft med tillitsvalgt i egen virksomhet. I henhold til loven må slik drøfting skje minst en gang i året. Formålet bak bestemmelsen om drøftingsplikt er i henhold til lovforarbeidene et tiltak for å forhindre og oppdage eventuelle brudd på bestemmelsen om midlertidige ansettelse og bestemmelsene om likebehandling.

Drøftingene bør belyse det faktiske grunnlaget for flyselskapets behov for innleie i tillegg til at det skal skape bevissthet rundt selve beslutningen om innleie. Denne bestemmelsen setter som premiss krav om drøfting av innleie mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Den stiller

⁴¹ Se Tariffavtale Norwegian

imidlertid ikke krav om at disse partene skal komme til enighet vedrørende spørsmålet, selv om lovgiver kanskje har sett for seg et kompromiss som frukt av drøftningen.

5.5 Likebehandlingsprinsippet

Når det har blitt foretatt en juridisk vurdering av om innleie er lovlig utfra reglene om midlertidige ansettelser, kan man stille spørsmålet: Hvilke arbeids- og lønnsvilkår gjelder for det innleide crewet til flyselskapet? Står flyselskapet eller bemanningsforetaket/Agency helt fritt til å velge hvilke ansettelsesvilkår som gjelder?

Dette ble av EU avklart i 2008 gjennom det omdiskuterte «Vikarbyrådirektivet» i EU-direktiv 2008/104/EF, som er inkorporert i Norsk lov gjennom blant annet Aml § 14-12a i 2013. Etter denne bestemmelsen heter det at:

«(1) Bemanningsforetaket skal sørge for at utleid arbeidstaker minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid, når det gjelder:

- a) arbeidstidens lengde og plassering,
- b) overtidarbeid
- c) varighet og plassering av pauser og hvileperioder,
- d) nattarbeid,
- e) feriefritid, feriepengar, fridager og godtgjøring på slike dager, og
- f) lønn og utgiftsdekning.

(2) Arbeidstaker som blir leid ut, skal ha samme tilgang til felles goder og tjenester hos innleier som virksomhetens egne arbeidstakere, med mindre objektive grunner tilsier noe annet.»

Utfra denne bestemmelsen går likebehandlingsprinsippet ut på at den innleide medarbeideren (pilot eller cabin crew) skal ha rett til de samme lønns- og arbeidsvilkår som han/hun ville fått tilbud om dersom han/hun var direkte ansatt i innleiebedriften til å utføre tilsvarende arbeid. Det må altså foretas en hypotetisk vurdering utfra vedkommende medarbeiders

kvalifikasjoner samt tilsvarende lønns- arbeidsvilkår i bedriften for øvrig.

Dette innebærer at for eksempel en innleid pilot skal ha den samme lønnen som han eller hun ville fått tilbud om dersom vedkommende hadde fått fast ansettelse direkte hos flyselskapet. Det samme gjelder også for blant annet arbeidstid.

Hensikten bak reglene i «Vikarbyrådirektivet» er i henhold til EU-direktivets artikkel 2: «å beskytte vikaransatte og forbedre kvaliteten av vikararbeid ved å sikre at prinsippet om likebehandling, slik direktivet fastsetter, gjennomføres overfor vikarbyråansatte, samt ved å anerkjenne vikarbyråer som arbeidsgivere og etablere egnede rammer for utleie fra vikarbyrå med sikte på å skape arbeidsplasser og å utvikle fleksible former for arbeid»

5.5.1 Omfatter likebehandlingsreglene pensjon og forsikringsordninger?

Gullkantede pensjonsavtaler og Loss of License-avtaler er noe som kjennetegner flybransjen, og som utgjør store kostnader for flyselskaper. Hvordan stiller rettighetene til slike goder seg for innleid crew?

Kravet til likebehandling omfatter i henhold til lovforarbeidene og EU-direktivet ikke innleievirksomhetens pensjonsordning eller spesielle forsikringsordninger ut over lovens krav.⁴² Ifølge lovforarbeidene til Aml § 14-12a sier departementet følgende: «Slik departementet ser det, er det ikke naturlig å omtale kollektive forsikringer som ”vederlag for arbeid”, slik dette er beskrevet i forarbeidene til likebehandlingsreglene. Slike ordninger vil etter departementets oppfatning normalt falle utenfor lønnsbegrepet.»

Dette medfører at flyselskapers pensjonsordninger og forsikringsordninger faller utenfor reglene om likebehandling. Innleid crew vil derfor ikke kunne påberope seg slike rettigheter, og de kan således bare kreve pensjons- og forsikringsordninger som er hjemlet i lov (for eksempel OTP og yrkesskadeforsikring).

⁴² <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/vikarbyradirektivet/eus-vikarbyradirektiv--gjennomforing-i-n/id709611/>

5.6 Begrensninger i adgangen til innleie utfra EU-retten

EU-direktiv 96/71/EC59 og direktiv 2008/104/EC60 regulerer bruken av midlertidige ansettelser gjennom bemanningsbyråer, og er av relevans for flysektoren. I henhold til disse direktivene skal arbeidere som jobber i et medlemsland ha de samme rettighetene som ansatte i det medlemslandet der arbeidet utføres. Dette er gjennomført ved implementeringen av likebehandlingsprinsippet i norsk rett.

Dette prinsippet, som er fastsatt i artikkel 2 i direktivet 2008/104/, innebærer for eksempel at en innleid pilot som er stasjonert med base i Sverige, skal ha de tilsvarende vilkårene som gjelder for svenske piloter generelt. I tillegg kommer også likebehandlingsreglene internt i flyselskapet til anvendelse. Hensikten bak disse reglene er ifølge EU å sikre innleide arbeidstakers rettigheter og i så måte forhindre sosial dumping.

Videre i EU-retten regulerer direktiv 1999/70/EC av 28. juni 1999 rammene for midlertidige ansettelser som er relevant for flybransjen i Europa. Innenfor dette juridiske rammeverket, som er gjeldende for hele flybransjen i Europa, har innleid crew et juridisk krav på å få lik behandling som annet crew når det gjelder vilkår i sine arbeidsavtaler. Dette innebærer for eksempel at et flyselskap ikke har anledning til å leie inn crew fra et «lavkost-land» for så å ansette disse på slike vilkår i et annet europeisk land. Dette innebærer at den innleide besetningen sikres et minimum av rettigheter.

I tillegg til direktivene som omhandler likebehandlingsprinsippet av innleide arbeidstakere, foreligger det også visse EU-direktiv som sikrer de innleides sosiale rettigheter. Dette er blant annet vedtatt i EU-direktiv 465/2012, som slår fast det såkalte «home-base»-prinsippet. Dette innebærer at flyvende personell skal være sosialt sikret i det landet der de har sin hjemmebase. Dersom en spansk pilot er stasjonert i Oslo, skal bemanningsbyrået han er ansatt gjennom, betale arbeidsgiveravgift og trekke trygdeavgift fra den ansatte i Norge. Dette innebærer at den innleide spanske piloten vil bli medlem av norsk folketrygd på linje med enhver annen norsk arbeidstaker. Han vil derfor være sikret de sosiale rettighetene i Norge. Dersom piloten imidlertid ikke ønsker å være del av det norske trygdesystemet, kan vedkommende søke om å få et A1-sertifikat (tidligere E101) fra sitt hjemland. Dette må videre aksepteres av norske myndigheter for at det skal være gjeldende.

5.7 Virkninger av ulovlig innleie

Ovenfor er det redegjort for i hvilke tilfeller det er tillatt å leie inn crew fra et agency, samt begrensningene som norsk rett og EU-rett setter på denne adgangen. Men hva er så konsekvensene dersom det har foreligget ulovlig innleie?

Hvis det er inngått ulovlig avtale om innleie, kan arbeidstakeren som hovedregel i henhold til arbeidsmiljøloven kreve fast ansettelse hos innleievirksomheten. I praksis innebærer dette at leieforholdet går over til å bli et fast ansettelsesforhold hos flyselskapet, og at de vanlige reglene om oppsigelse i arbeidsmiljøloven kapittel 15 vil gjelde. Dette ble utfallet av tingrettsdommen i Asker og Bærum Tingrett i 2016 mot Norwegian.⁴³

I denne saken konkluderte retten med at det forelå ulovlig innleie fra et datterselskap, siden vilkårene for midlertidige ansettelser ikke var til stede. Retten konkluderte således med at de ansatte hadde krav på et styrket stillingsvern, og at de i så måte hadde krav på fast ansettelse direkte hos morselskapet. I dommen heter det at: «[...] arbeidsmiljøloven har et funksjonelt arbeidsgiverbegrep, som innebærer at arbeidsgiveransvaret ligger hos den som har utøvet arbeidsgiverfunksjoner. Det er altså realiteten som er avgjørende. Ved avgjørelsen av hvem som er arbeidsgiver, skal det derfor etter gjeldende rett blant annet legges vekt på hvem som i praksis har opptrådt som arbeidsgiver og som har utøvet arbeidsgiverfunksjoner, jf Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 6.2.4.»

Dersom det konkluderes med at det har foreligget ulovlig innleie, innebærer dette som nevnt at oppsigelsesreglene i kapittel 15 i arbeidsmiljøloven kommer til anvendelse.

Dette innebærer at det må foreligge saklig grunn til oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15–7 for å kunne avslutte arbeidsforholdet. Som hovedregel gjelder det da en oppsigelsesfrist på en måned, jfr arbeidsmiljøloven § 15–3. Et alternativ til å kreve fast ansettelse (eller et tillegg) er at arbeidstaker også i tilfeller ved ulovlig innleie kan kreve erstatning.

Før et flyselskap inngår avtale om bruk av innleie, er det derfor viktig at selskapet foretar en konkret redegjørelse for det midlertidige behov for ansettelse. Dette må være til stede før innfasing av innleid crew kan iverksettes.

⁴³ Dom Asker og Bærum Tingrett mot Norwegian 1.juli 2016

5.8 Andre begrensninger i flyselskapers adgang til innleie?

Som nevnt over kan et flyselskaps fagforeninger sette en stopper for et flyselskaps adgang til bruk av innleie. Hvorvidt de kan sette en total stopp eller bare en midlertidig stopp for dette, vil imidlertid variere utfra utformingen av flyselskapets tariffavtale.

Dersom et flyselskap helt tydelig har et midlertidig behov for innleie, ved for eksempel pilotinnleie, vil fagforeningen i større grad kunne tillate dette i en kortere, tidsbestemt periode. Et eksempel på at dette gjøres, finner vi hos flyselskapet Braathens Aviation i Sverige. Her er selskapet i en omorganisering, der de utfaser visse flytyper, som skal erstattes av andre. De vil derfor i en mellomperiode ha et påtrengende behov for piloter som har type rating på ATR 72 500/600. Dette behovet har de ikke klart å dekke på egenhånd, og i den forbindelse fikk de tillatelse fra sin pilotforening til å benytte seg av innleie i en periode på inntil 9 måneder.

Andre pilotforeninger som har akseptert innleie i kortere perioder, er pilotforeningen til Norwegian, som tillot innleie av piloter i inntil 24 måneder på baser utenfor Skandinavia. På baser i Skandinavia derimot ble dette bare tillatt i kortere perioder, blant annet for å erstatte eksisterende crew som var på ferie e.l.

5.9 Analogier fra andre europeiske land – bemanning på generelt grunnlag

Bruken av midlertidige ansettelser gjennom agencier/bemanningsbyråer på generelt grunnlag er utstrakt også ellers i Europa. EU-retten regulerer som nevnt dette. EU-retten er imidlertid mer åpen for bruken av midlertidige ansettelser enn hva norsk rett er.

Ser vi for eksempel på andre europeiske land, som feks Nederland, så ser vi et mye større antall midlertidige ansettelser gjennom bemanningsbyråer enn hva vi gjør i Norge.

I andre land, som for eksempel Tyskland, legges det nå ned forbud for innleie gjennom bemanningsbyråer til en bransje som bygg og anlegg. Årsaken til at Tyskland nå har valgt å forby innleie av bemanning i bygg- og anleggsbransjen, var at de mente at innleie ble så

utbredt at det var i ferd med å ødelegge bransjen.⁴⁴ Venstresiden i Norge er også ivrige etter å få innskrenket selskapers adgang til innleie av personell. I artikkel i Klassekampen lørdag 29.april 2017 sier blant annet Lo-leder Gerd Kristiansen at bemanningsbransjen bidrar til sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Som det skal vises til i kapittel 6.2, er det beklageligvis useriøse aktører i bransjen som bidrar til et slikt politisk syn. Videre hevdes det i kronikk av Boye Ullmann i Klassekampen 2.mai 2017 at tilsvarende forbud som i Tyskland også må innføres i Norge. Denne negative holdningen til bemanningsbransjen som sådan bidrar også til det negative synet på innleie i flybransjen i Norge.

6. utfordringer knyttet til flyselskapers økende bruk av innleid crew

Over er det redegjort for begrensninger ved bruken av innleie, samt ulike fordeler for et flyselskap ved bruk av innleie. I det videre vil jeg vurdere utfordringer knyttet til flyselskaps økende bruk av innleid crew.

6.1 Svekket stillingsvern

Hovedregelen i norsk rett om ansettelse er at arbeidstaker skal ansettes på tidsbestemt tid – altså gis fast ansettelse. Dersom midlertidige ansettelser benyttes i for stor grad, kan dette føre til at stillingsvernet for de ansatte svekkes. Dette er også bakgrunnen for de strenge reglene for midlertidige ansettelser som gjelder i norsk rett.

Stillingsvernet for de ansatte er også noe de ulike fagforeningene i luftfarten legger stor vekt på. Flybransjen har over mange tiår vært preget av faste ansettelser, og at ansatte blir i flyselskapet «livet ut». Noe av årsakene til dette er blant annet de ulike lønnstrinnene som eksisterer for faste ansatte i et flyselskap. Dersom en pilot er ansatt som kaptein i et selskap, vil imidlertid ikke det automatisk si at han/hun har rett til en kapteinposisjon i et annet flyselskap. Ofte vil man tvert imot måtte begynne nærmest nederst på trappestigen igjen.

⁴⁴ Dagens næringsliv onsdag 26.april 2017.

Denne formen for stillingstrinn og lønnstrinn er noe som er særegent for flybransjen. Det er få andre forretningsområder der dette eksisterer. Satt på spissen – en person som er ansatt som CEO i et selskap, går ikke over til å bli resepsjonist i et annet selskap. I flybransjen derimot må svært ofte en kaptein med flere tusen totale flytimer på flytypen sitte i høyresetet som styrmann i lang tid, før han eventuelt kan oppgraderes til kaptein.

Det særegne lønns- og senioritetssystemet som eksisterer i flybransjen er antakelig også noe av årsaken til fagforeningenes skeptiske holdning til bruk av innleid crew. Disse vil da ofte komme inn på nederste trinn i lønns-/stillingsskalaen.

For flyselskap derimot, er det en kostnadmessig fordel å benytte seg av innleid crew, i stedet for å ha flere hundre ansatte med høy senioritet, noe som fører til ikke ubetydelige kostnader knyttet til lønn og pensjon.

Dersom man stiller det tradisjonelle syn, fast ansettelse, i et kritisk lys, kan det også diskuteres hvorvidt midlertidige ansettelser og innleie faktisk undergraver stillingsvernet i nåtidens fleksible arbeidsmarked. I et arbeidsmarked der det er normalt å bytte arbeid et titalls ganger i løpet av en aktiv yrkeskarriere, kan det ikke lenger sies at arbeidstakere «gifter seg» med sin arbeidsgiver. I bemanningsbransjen opplever vi dette kulturskiftet til stadighet, ved at arbeidstakere er på utkikk etter nye og spennende utfordringer. Det samme gjelder også i flybransjen. Piloter som har fløyet mange år på store fly, som for eksempel B737, kan ofte ha et ønske om å fly mindre fly mot slutten av sin karriere. Dette har vi i ARPI erfart blant annet ved økte henvendelser fra denne yrkesgruppen. For disse er det ingen ulempe å bli ansatt av et agency, snarere tvert imot. De forteller oss at vi er å anse som en «sikrere» arbeidsgiver, i og med at flere flyselskaper kjemper med økonomiske utfordringer. Denne gruppen kan også anse det som en fordel at man ved ansettelse gjennom et agency får et større nettverk og i den forbindelse kan leies ut til ulike flyselskap.

6.2 Useriøse aktører i bransjen

Som i de fleste bransjer forekommer det også i bemanningsbransjen useriøse aktører. Disse er med på å svekke troverdigheten til de mer seriøse aktørene i bransjen. Dette er selvfølgelig veldig uheldig og har bidratt vesentlig til bemanningsbransjens dårlige rykte.

Også innenfor flybransjen har det oppstått flere useriøse agencier, noe som har ført til vanskeligere arbeidsforhold for de mer seriøse aktørene. Dette kan for eksempel gjelde agencier som ikke er «reell» arbeidsgiver for piloter/crew, men bare en formidler som crew utsteder en faktura til. I slike tilfeller er det ikke snakk om et ansettelsesforhold, men derimot et såkalt «self-employment». Dersom mønsteret følges, betaler ikke agency sosiale avgifter og trekker ikke skatt for de «ansatte» crewmedlemmene, noe som er uheldig for denne personellgruppens sosiale og skattemessige rettigheter og plikter.

6.3 Flysikkerhet - Safety

Utfra en studie av atypiske ansettelsesformer i flybransjen, gjennomført av Eurocockpit⁴⁵, er sikkerhetsspørsmål i flybransjen knyttet til arbeidsmarkedsspørsmål. Dette fordi de yngre og mindre erfarne pilotene har en større sjanse for å finne en stilling ved et lav-kost flyselskap eller et bemanningsbyrå. Dette i motsetning til nettverksflyselskapene som heller foretrekker piloter med mer erfaring.

Kort sagt: Kapteiner har en sterkere stilling og vil få betydelig høyere lønn og vilkår for øvrig, mens piloter i starten av sin karriere er i en svak posisjon og vilkårene for slike stillinger er ofte beklagelige. Eurocockpit er av den oppfatning at analysen deres klart viser sterke indikasjoner på at arbeidsmarkedet for piloter er segregert mellom stillinger for yngre og mindre erfarne piloter og posisjoner for piloter som er eldre og har mer erfaring. De politiske alternativene er ifølge Eurocockpit følgende: For det første bør forskrifter om private skoler og sertifisering av flygere bli gransket nøye. For det andre bør en obligatorisk internship for nylig lisensierte kandidater vurderes.

⁴⁵https://www.eurocockpit.be/sites/default/files/report_atypical_employment_in_aviation_15_0212_f.pdf

Piloter som er ferske fra skolen er i en ekstremt svak arbeidsmarkedsstilling, og disse finner ofte bare elendige arbeids- og ansettelsesforhold eller selv å måtte ty til «pay to fly»-ordninger for å klokke opp flyerfaringen som kreves av flyselskaper som tilbyr bedre betingelser. Dette mener Eurocockpit er svært uheldig, og de går også til det skritt å mene at såkalte «pay to fly»-ordninger burde forbys. Imidlertid bør en obligatorisk internship ikke innføres før en grundig analyse av innvirkninger og risikovurderinger er utført, ved at interessentenes oppfatning av analysen har blitt tatt hensyn til.

Eurocockpit mener videre at opprettelse av en rimelig balanse mellom sikkerhetsbestemmelser, arbeidsgiver- og arbeidstakerrettigheter er av største betydning. For bruken av innleie i flybransjen er det derfor viktig at det stilles konkrete og strenge krav til kompetansen til innleid crew.

I ARPI Aviation opplever vi at våre kunder stiller strenge krav til oss med tanke på rekrutteringsprosessene som vi gjennomfører. Her får vi konkrete kravspesifikasjoner på de ulike forventningene og kravene som stilles til de forskjellige stillingene. I tillegg gjennomføres det personlighetstester og simulatortester for å sjekke kandidatenes individuelle og samarbeidende egenskaper.

På bakgrunn av et intervju jeg har gjennomført med en erfaren pilot, får jeg vite at han mener at bruk av innleie ikke har noen innvirkning på flysikkerheten, så lenge crewet har gjennomgått korrekt opplæring. Han sier at «Jeg tror at så lenge pilotene gjennomfører grundig opplæring i selskapets prosedyrer og manualer, pluss at de har de riktige grunnforutsetninger og kvalifikasjoner, så skal det ikke spille noen rolle med ansettelsesformen. Den eneste forskjellen er i prinsippet at de får lønnslippen sin fra et annet selskap enn der de faktisk utfører arbeidet sitt.» Videre mener piloten at det er mye større fare for flysikkerheten dersom et flyselskap har for lav bemanning, og at de da må leie inn hele crew fra selskaper som tilbyr såkalte «stand by crew».

Flygerforbundet på sin side hevdet i en kronikk i Aftenposten den 05.08.2016⁴⁶ at det vil være «naivt å tro at ikke kostnadsbesparelsene også finnes på sikkerhetssiden.». Videre hevder de at ansettelser gjennom vikarbyråer fører til «reduert trygghet» og at «ansettelsesformen har

⁴⁶ www.aftenposten.no/meninger/debatt/Flaysikkerheten-er-under-press

klare flysikkerhetsmessige implikasjoner». De begrunner dette i at tryggheten til selve ansettelsen kan være av betydning for om en pilot sender inn en rapport om flysikkerhetsmessige forhold. Dette fordi de hevder at piloter kan være usikre på om de får fornyet sin kontrakt dersom de rapporterer slike forhold.

Et tilfelle der en pilot unngår å rapportere om forhold som kan ha innvirkning på flysikkerheten, vil selvfølgelig være svært beklagelig. Håttun i ARPI Aviation forteller at han har hørt piloter fra andre agencier fortelle slike historier. Han sier at «for oss som bemanningsbyrå, er det viktig å få frem informasjon til de ansatte piloter og cabin crew at vi og våre kunder har en forutsetning om at samtlige crew sender inn rapporter som kan ha betydning for flysikkerheten.» Videre sier han at «dersom en pilot sender inn en rapport, vil dette aldri virke negativt for vedkommende. Men vi har dessverre hørt historier fra andre land, for eksempel Irland, der piloter vegrer seg for å rapportere, rett og slett i frykt for at de kan miste kontrakten sin».

Ut i fra dette, mener jeg det er viktig at slike spørsmål om rapporteringer om flysikkerhetsforhold blir tatt på stort alvor. Bemanningsbyråer og flyselskap har derfor et felles informasjonsansvar til innleid crew. Takhøyden for rapportering må være høy, og det må være strenge konsekvenser for manglende innrapporteringer.

6.2.1 Analogier fra shipping-industrien

Her kan det også være interessant å trekke en parallell til shipping-industrien, som har vært tidligere ute enn flybransjen med å benytte seg av innleid mannskap. I denne bransjen har bruken av innleid utenlandsk arbeidskraft vært særdeles stor, samtidig som det har oppstått utfordringer knyttet til begrepet «sosial dumping».

Som nevnt ovenfor, er luftfartslovgivningen ikke oppdatert overfor de nye fremvoksende forretningsmodellene som for eksempel outsourcing gjennom bemanningsbyråer. Disse modellene involverer ulike typer atypisk arbeid for å redusere lønnskostnader og styrke konkurransevnen. I noen tilfeller resulterer dette i sosial dumping gjennom bekvemmelighetsflagg og mannskap på «convenience»-praksis, som involverer tredjestater

med besetningsmedlemmer som er «hjemme-basert» utenfor EU. Dette kan derfor sammenlignes med den tidligere revolusjonen som shippingindustrien gjennomgikk. Ifølge studie av utflagging av skip⁴⁷ kommer det fram at mannskap med god kompetanse er essensielt. Dette likhetstrekket deler også flybransjen. Studien viser til at «Uten norske underordnede og uten norske i de lavere offiserstillingene vil det bli vanskelig for nordmenn å opparbeide den kompetansen som en kapteinstilling krever». Dette kan det også trekkes analogier til i flybransjen, dersom flyselskap velger å flagge ut til lavkostland.

Likhetene mellom bransjene, shipping og flyindustri, gir en følelse av at lovreguleringer på området haster. Dette særlig med tanke på flysikkerheten, rettferdig konkurranse og arbeidstakerrettigheter. Å plassere hjemmebaser utenfor EU er nok en indikator på at hjemmebase-regelen i EU allerede har blitt foreldet, og at den ikke er oppdatert til de raskt skiftende forretningsmodellene.

Alle interessenter burde se på dette som en klar advarsel og ikke la de skadelige opplevelsene i maritim sektor – noe som resulterer i farlige sikkerhetsspørsmål, skattespørsmål og ren sosial dumping – bli gjentatt i den sivile luftfarten.

Både flyselskapenes og besetningsmedlemmenes bekymringer bør tas på alvor med hensyn til legitime krav til fleksibilitet og arbeidstakernes rettigheter, så vel som med hensyn til rettferdig konkurranse (mellom flyselskapene, så vel som mellom besetningsmedlemmene) og – sist men ikke minst – legitime bekymringer med hensyn til sikkerhet. I denne forbindelse er en rimelig balanse mellom sikkerhetsbestemmelser, arbeidsgiver- og arbeidstakerrettigheter av største betydning.

⁴⁷

[https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/197496/JuvbergetPedersenSandalsStronen.pdf?sequence=1](https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/197496/JuvbergetPedersenSandalStronen.pdf?sequence=1)
s. 42

6.3 Hvordan ser piloter og cabin crew på et ansettelsesforhold gjennom et agency?

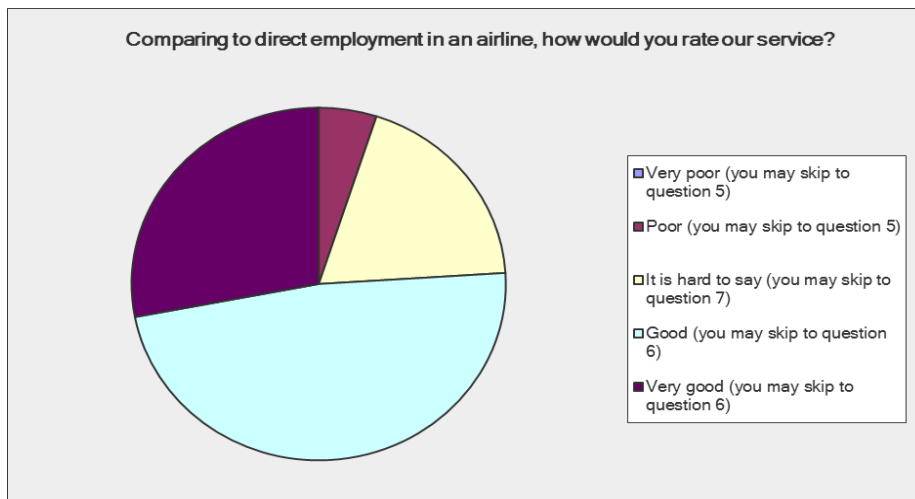
Ansettelse gjennom et agency eller bemanningsbyrå, som det tradisjonelt heter på norsk, har gjerne blitt «uglesett» av både regjeringer, fagforeninger og media. I henhold til statistikk fra NHO Service er imidlertid bare 1% av alle arbeidstakere i Norge ansatt gjennom et såkalt bemanningsbyrå⁴⁸. Jeg stiller meg derfor et spørsmål om hvordan ansatte piloter og cabin crew ser på denne typen ansettelsesforhold.

I den forbindelse har jeg derfor intervjuet informanter fra begge disse yrkesgruppene for å høre hvordan de opplever hverdagen som ansatt gjennom et agency i flybransjen. Jeg har intervjuet kandidater som har erfaring fra både fast ansettelse i et flyselskap og gjennom innleie fra et agency.

Det som kommer fram fra pilotenes ståsted er at de ikke ser de store forskjellene på ansettelsesformene. Kaptein X (mann 61), beskriver det på følgende måte: «Jeg synes i grunnen at hverdagen er ganske så lik. For meg som pilot, handler det om å fly et fly fra A til B på en mest mulig hensiktsmessig og sikker måte. Hvor jeg får lønnen min fra, er i utgangspunktet irrelevant.» Videre sier vedkommende at «Gjør man en god jobb, så ønsker flyselskapet å beholde en, uavhengig av om man er fast eller midlertidig ansatt. Og jeg tror egentlig at man kanskje gjør en bedre jobb når man er innleid. (...) man er på en måte mer skjerpet og prøver å yte det lille ekstra som man kanskje ikke hadde gjort hvis jeg hadde vært fast ansatt i flyselskapet i mange år.»

Tidligere erfaringer vi har med innleide piloter (ARPI har ca 400 piloter i basen vår), viser at de aller fleste er fornøyde med den oppfølgingen de får fra ARPI som agency. Vi har også gjennomført spørreundersøkelser i 2016 blant 60 ansatte piloter rundt dette. Se om dette i figur 2 nedenfor.

⁴⁸ Statistikk 2016 fra NHO Service Bemanningsbransjen



Figur 2

Dette var en spørreundersøkelse som skulle avdekke hva vi som agency kunne gjøre for å forbedre oss som arbeidsgiver. Her kom det fram at 72% av de ansatte pilotene syntes at vi hadde god eller veldig god service i forhold til direkte ansettelse hos et flyselskap.

Dette sammenfaller også med intervju som er gjennomført med kaptein X. Denne informanten mener også at ansettelse gjennom et agency gir en større trygghet for han: «Når jeg er ansatt hos et agency, så føler jeg en større trygghet. Det er fordi jeg her vil kunne ha flere valgmuligheter hvis selskapet jeg er utleid til skal gå dunken. Jeg er også sikra å motta lønn, pluss at jeg vil ha lettere for å kunne finne meg en annen jobb gjennom nettverket til bemanningsselskapet.»

Når det gjelder Cabin Crew, har vi per dags dato ikke gjennomført tilsvarende spørreundersøkelse som vi har gjort for piloter i 2016. Dette er imidlertid noe vi vurderer å gjennomføre i 2017. Gjennom intervju av Cabin Crew Y (kvinne 35) kommer det også fram, slik som hos kapteinen, at ansettelsesforholdet i realiteten er ganske likt: «I grunnen så er jo mye likt, da. Man har samme uniform og jobber på samme fly. Den fysiske og aktive arbeidsdagen er derfor helt lik. Forskjellen er jo hvem man får lønn fra og hvem man kontakter når man har forskjellige spørsmål og sånn.»

I motsetning til for kapteinen, mener imidlertid Cabin Crew Y, kanskje ikke overraskende, at ansettelse direkte hos et flyselskap gir større trygghet: «Det er jo det å være fast ansatt kontra det å være midlertidig ansatt da. Det gir jo lissom en bedre trygghet på en måte å være fast

ansatt hos flyselskapet. (...) Jeg synes jo egentlig at flyselskapet burde ansette fast med en gang.»

Som disse intervjuene viser, er det tilsynelatende forskjellig oppfatning angående tematikken innleie blant de forskjellige yrkesgruppene piloter og cabin crew. Disse informantene representerer riktignok et lite utvalg av ansatte crew, men vår erfaring fra tidligere viser at deres synspunkter er påfallende like hos tilsvarende mange av deres kollegaer. Ifølge Håttun i ARPI Aviation, er det svært mange av deres crew som er veldig fornøyde med ansettelsen. Han sier også at selskapet har hatt piloter som ikke har villet gå over til fast ansettelse hos et flyselskap, noe som må tyde på at de ser seg tjent med ansettelsesformen.

7. Finnes det noen løsninger på utfordringene knyttet til innleie?

Som oppgaven tidligere har behandlet, foreligger det flere ulike utfordringer knyttet til flyselskapers bruk av innleid crew.

Utfordringene knyttet til denne bruken kan i korte trekk oppsummeres slik: utfordringer knyttet til lovgiver (stillingsvern), utfordringer knyttet til fagforening, useriøse aktører i bransjen som forårsaker et dårlig rykte for slik bemanning, og utfordringer knyttet til flysikkerhet.

Som nevnt tidligere i oppgaven, har bemanningsbransjen etter min mening et ufortjent dårlig rykte i Norge. Bransjen står kun for 1% av alle ansettelses og de er en viktig bidragsyter til å få arbeidstakere inn i arbeid. Lovgiver har ved hjelp av Vikarbyrådirektivet bidratt til å styrke stillingsvernet og rettsvernet til innleide medarbeidere, noe som må vurderes som positivt.

Lovgiver har imidlertid i Norge valgt å ekskludere bemanningsbransjen i bestemmelsen om midlertidige ansettelses på fritt grunnlag i opptil ett år, i arbeidsmiljøloven § 14-9 (f). Min oppfatning er at denne bestemmelsen bidrar til å diskriminere bemanningsbransjen som sådan, og den gjør det vanskeligere for bedrifter å benytte seg av innleid personell. En liberalisering

av denne bestemmelsen ville derfor kunne bidra til å løse en av utfordringene som er knyttet til tematikken innleie.

I flybransjen har fagforeningene som nevnt en sterk posisjon. For bemanningsbransjen er fagforeningenes holdninger ofte en av de største utfordringene som må forseres for å kunne få leid ut crew til et flyselskap. Den tradisjonelle tanken om at man skal være fast ansatt og lojal mot sin arbeidsgiver til man får gullklokka, står sterkt i luftfarten. Hans-Petter Håtun i ARPI Aviation mener at for at denne bransjen skal kunne være konkurransedyktig, er man nødt til å øve press på fagforeningene for å få dem til å forstå at kostnadsbesparelser er uunngåelige, og at noen av disse besparelsene kan skje gjennom bruken av innleid crew.

Alle bransjer har useriøse aktører, og slik er det dessverre også i bemanningsbransjen. Her har interesseorganisasjonen for bemanning i Norge, NHO Service, valgt å ta grep ved innføringen av ordningen Revidert Arbeidsgiver. Denne ordningen er ment til å skulle luke ut de useriøse aktørene. Ordningen er «et kvalitetsstempel for bemanningsbedrifter»⁴⁹. Ordningen kan sammenlignes med en Iso-sertifisering der profesjonaliteten til bemanningsbedriften som arbeidsgiver blir revidert.

Når det gjelder utfordringer som knytter seg til flysikkerhet, er det viktigste her å gjennomføre gode rekrutteringsordninger for å sørge for god kvalitet hos de innleide crewmedlemmene. Ofte gjøres slike rekrutteringer i tett samarbeid med flyselskapene, og ofte blir de aktuelle kandidatene (pilotene) simulatortestet av flyselskapet. Det er også viktig at det gjennomføres personlighetstesting av aktuelle kandidater, for å kunne luke ut upassende personell.

⁴⁹ <http://www.revidertarbeidsgiver.no/>

8. Avslutning

I henhold til statistikk blir fly et mer og mer vanlig transportmiddel for folk flest.⁵⁰ Fra samfunnsøkonomien vet vi at økt etterspørsel medfører økt produksjon, som igjen medfører konkurranse på pris og på passasjerer.⁵¹

For å være konkurransedyktige vil flyselskaper stadig måtte finne nye metoder for å kutte kostnader og for å være mer kostnadseffektive. Hadde flyselskaper som SAS og Norwegian kun konkurrert i Skandinavia, kunne de vært konkurransedyktige med skandinaviske lønninger. De globale konkurrentene har imidlertid et helt annet kostnads- og lønnsnivå.⁵² Det er derfor nærliggende å tro at vi i fremtiden vil se at stadig flere flyselskaper velger å benytte seg av innleiemodellen, siden det her vil være store kostnadsbesparelser å hente for flyselskapene. Flybransjen er utvilsomt avhengig av kostnadsbesparelser for å kunne være konkurransedyktige. Her kommer kostnader knyttet til crew inn som et vesentlig moment. Det er derfor viktig at man i fremtiden utvikler lovreguleringer som tilpasses til et forretningsområde i stadig utvikling, som nettopp flybransjen er.

Temaet innleie er imidlertid for mange et ømfintlig tema, som nærmest daglig debatteres i det offentlige rom. Ikke sjelden avslører også debattene at deltakerne har ulike politiske ståsteder. Fagforeningene står sterkt i flybransjen, og vi vil med stor sannsynlighet oppleve kraftige mottiltak og uenigheter mellom arbeidsgiver- og arbeidstaker organisasjoner ved økende bruk av innleide ansatte i bransjen. Men for at flyselskaper globalt skal kunne være konkurransedyktige, må det kuttes i kostnader, og da er veien om innleie en av flere hensiktsmessige veier å gå.

Liberaliseringen og globaliseringen i luftfartsnæringen har blant annet ført til en økning i bruken av bemanningsbyråer (temporary work agencies). Dette for å kunne tilby mer fleksible løsninger til flyselskaper som har et midlertidig behov for økning av crew. Dette resulterer i et trepartsforhold mellom crew, bemanningsbyrå og flyselskaper. Enkeltpersoner engasjert av et vikarbyrå for et bestemt flyselskaper er imidlertid likevel bundet av regler og forskrifter pålagt

⁵⁰ Forelesning Harald Thune Larsen: Reisevaner og konkurranseflater

⁵¹ Stephen Holloway, *Straight and Level, Practical Airline Economics*, Third edition, s. 79-85

⁵² Arbeidsforskningsinstituttets rapportserie, rapport nr 1172014 - Fremtida til Norsk Luftfart, Selskapsstrategier i en liberalisert luftfartsvirksomhet s. 65

av dette flyselskapet. Utfordringen som globaliseringen og liberaliseringen innebærer for luftfarten, fører til at lønns- og arbeidsvilkår presses. Ytterste konsekvens av dette er sosial dumping.⁵³

For at liberaliseringen og kostnadsbesparelsene til flybransjen generelt skal utvikles i en retning som alle parter er tjent med, mener jeg det er en forutsetning at lovgiver kommer på banen. Det burde ikke være noen betenkeligheter med tanke på å leie inn en medarbeider fra et bemanningsbyrå, så lenge alt skjer i henhold til gjeldende lovverk i det landet det opereres i. Slik bestemmelsene om innleie er bygd opp i dag, kommer man dessverre ikke utenom useriøse aktører i bransjen eller piloter/agencier som tilbyr et såkalt self-employment. Jeg mener derfor at det har stor betydning å få på plass et lovverk som kan bidra til å rettferdiggjøre bruken av innleie på en slik måte at samtlige smutthull, som i dag blir utnyttet, blir fjernet. Et tydeligere regelverk vil også bidra til en enklere jobb for de ulike staters kontrollorganer.

Dersom et slikt regelverk kan komme på plass, tror jeg også at det vil bli enklere for fagforeninger å anerkjenne det faktum at flyselskapene er avhengig av innleie av crew for å kunne overleve i fremtiden.

⁵³ www.parat.com/list.aspx?m7&amid=9832#.V6Q8tzUYNEc

Litteraturliste

- Bergene og Underthun, Arbeidsforskningsinstituttets rapportserie, rapport nr 1172014 - *Fremtida til Norsk Luftfart, Selskapsstrategier i en liberalisert luftfartsvirkelighet*
- Dalen, Intervju som forskningsmetode, 2. utg, Universitetsforlaget 2011
- Doganis R. *Flying off Course: Airline economics and marketing*, Fourth edition 2010, London
- Holloway, *Straight and Level, Practical Airline Economics*, Third edition, 2008
- Johannesen, Christoffersen og Tufte, *Forskningsmetode for Økonomiske- og administrative fag* 3.utgave, 2011
- Jacobsen, *Hvordan gjennomføre undersøkelser*, 2. utgave, Høyskoleforlaget 2005
- Jakhelln, *Oversikt over Arbeidsretten*, 4.utgave, N.W.Damm & Søn 2010
- Pedersen, Sandal, Strønen, *Utflagging av skip – årsaker og virkinger:*
<http://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/197496/JuvbergetPedersenSandalStronen.pdf?sequence=1>

Rettslige henvisninger:

- EU 2008/104/EF
- EU 2012/465
- Arbeidsmiljøloven - <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

Øvige kilder:

- Forelesning Harald Thune Larsen: Reisevaner og konkurranseflater
- www.aftenposten.no/meninger/kommentar/Flybransje-i-skipsfartens-kjolevann-7847927.html
- <https://www.toi.no/getfile.php?mmfileid=865>
- <http://www.dn.no/nyheter/naringsliv/2015/03/05/1029/SAS/sastopp-gir-bjrn-kjos-stttep-ett-punkt-flybransjen-henger-litt-etter-det-moderne-arbeidslivet>
- <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=209514>
- https://www.eurocockpit.be/sites/default/files/report_atypical_employment_in_aviation_15_0212_f.pdf
- <http://www.revidertarbeidsgiver.no/>
- www.parat.com/list.aspx?m7&amid=9832#.V6Q8tzUYNEc

Appendix

Intervjuguide

Flvselskap:

- I hvilken utstrekning benytter dere midlertidige ansatte/innleid crew i dag?
- Hva er fordelene for dere ved bruk av innleie?
- Hva er utfordringene slik dere ser det vedrørende bruken av innleie?
- Hvordan kan disse utfordringene takles på best mulig måte?
- Hvordan opplever dere at de ansatte ser på bruken av innleie og midlertidige ansettelser?
- Går bruken av innleie på bekostning av flysikkerheten?
- Hvordan er framtidsutsiktene deres med tanke på økende/minkende bruk av innleie?

Pilot/Crew:

- Har du erfaring både fra fast ansettelse og innleie hos flyselskap?
- Hvordan oppleves din hverdag som innleid crew kontra det å være fast ansatt hos et flyselskap?
- Hva er din mening angående flysikkerheten vedrørende bruken av innleid crew?
- Hva mener du er utfordringene ved at flyselskap i stadig større grad benytter seg av innleid crew?
- Hva kan gjøres for å takle disse utfordringene på best mulig måte?

Agency:

- Hva mener dere er fordelene ved flyselskapers bruk av innleie?
- Hvordan har pågangen på deres tjenester utviklet seg de seneste årene?
- Hva tror dere er årsaken til denne pågangen?
- Hvilke utfordringer opplever dere som agency vedrørende flyselskapers bruk av deres tjenester?
- Hva kan gjøres for å bedre «ryktet» som agencier og innleie har i flybransjen?