

OSLOMET

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

Lønn og arbeidsforhold i norsk luftfart: En kartlegging

**Anders Underthun
Mari Holm Ingelsrud**

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET



Arbeidsforskningsinstituttet AFI Rapport 2019:07

Lønn og arbeidsforhold i norsk luftfart
En kartlegging

Anders Underthun og Mari Holm Ingelsrud

Prosjekt: Kartlegging av lønns- og arbeidsforhold i norsk luftfart
Prosjektleder: Anders Underthun
Oppdragsgiver: Samferdselsdepartementet

© Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – storbyuniversitetet, 2019
© Work Research Institute (AFI), OsloMet – Oslo Metropolitan University, 2019
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without permission from the author.

ISBN: 978-82-7609-411-4

ISSN 0807-0865

Arbeidsforskningsinstituttet
OsloMet – storbyuniversitetet
Pb. 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Work Research Institute (AFI)
OsloMet – Oslo Metropolitan University
P.O.Box 4 St. Olavs plass
N-0130 OSLO

Telefon: +47 93 29 80 30

E-post: postmottak-afi@oslomet.no

Webadresse: oslomet.no/om/afi

Publikasjonen kan lastes ned fra fagarkivet.oslomet.no

Publications are available for free download from fagarkivet.oslomet.no

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

Temaområde:

Arbeid, ledelse og mestring

Rapport nr.:

07/ 2019

Tittel:

Lønn og arbeidsforhold i norsk luftfart
En kartlegging

Dato:

Desember 2019

Forfatter(e):

Anders Underthun og Mari Holm Ingelsrud

Antall sider:

89

Resymé:

Rapporten er en kartlegging av lønn og arbeidsforhold i norsk luftfart. Med norsk luftfart menes i denne sammenhengen yrkesgrupper som inngår i kommersiell passasjertrafikk, og inkluderer piloter, kabinansatte, flyteknikere, flymekanikere, bakkehåndtering (stuere og funksjonærer), samt administrativt ansatte i flyselskapene. Hovedaspektene som blir tatt opp i rapporten er lønnsstrukturer og lønnsutvikling (mellom 2007 og 2017), tilknytningsformer og heltid/deltidsarbeid, arbeidstidsordninger, opplevd arbeidsbelastning, samt vurderinger av karrieremuligheter, jobbsikkerhet og omstillingspress. Rapporten er basert på en kombinasjon av intervjuer og samtaler med partene i arbeidslivet, en spørreundersøkelse til medlemmer av de viktigste fagforbundene i bransjen, dokument- og litteraturstudier, samt registerdata fra SSB og NHO.

Emneord:

Luftfart, lønn, arbeidsforhold, arbeidstidsordninger

Forord

Som del av kunnskapsgrunnlaget til det offentlige utvalget som skal vurdere «[...] konsekvenser for arbeidstakere i luftfarten som følge av nye forretningsmodeller og endring i tilknytningsform for de ansatte», har Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet (AFI) gjennomført denne kartleggingen av lønn og arbeidsforhold i norsk luftfart på oppdrag fra Samferdselsdepartementet. Kartleggingen har blitt gjennomført mellom desember 2018 og april 2019, og har basert seg på statistikk fra SSB og NHO, samtaler med arbeidstakerorganisasjonene og deres tillitsvalgte, NHO luftfart og representanter fra SAS, Norwegian og Widerøe. I tillegg har vi gjennomført en spørreundersøkelse i samarbeid med et utvalg av arbeidstakerorganisasjoner.

Arbeidstakerorganisasjonene har bidratt med sentrale innspill, perspektiver og dokumentasjon, og vi vil rette en stor takk til disse. En helt sentral del av studien har dessuten vært spørreundersøkelsen som har gått ut til et tusentalls medlemmer av arbeidstakerorganisasjonene som organiserer arbeidstakere i bransjen. Uten oppfølging og vilje fra arbeidstakerorganisasjonene ville vi ikke kunnet gjennomføre denne. Vi vil særlig takke Trygve Skogseide og Joar Mathisen i Fellesforbundet; Kjell Finvåg i Handel og Kontor; Anneli Nyberg, Thore Halvorsen, Marit Lindén og Vegard Einan i Parat; Elin Roverudseter i Kabinansattes Forbund, Ole Knutsen og Katinka Sporsem i Norsk Flygerforbund; Vegard Kampen Tobiassen og Andreas Sundt i NFO. Vi vil også takke Francois Ballesteros i ETF for bistand i forbindelse med å hente fram informasjon om lønns- og arbeidsvilkår i andre land. Vi er veldig takknemlige overfor de 3138 arbeidstakerne som besvarte spørreundersøkelsen vår.

NHO Luftfart og NHO har gjort en stor innsats for å tilrettelegge lønnsstatistikk, og en særlig takk rettes til Anita Heggedal for denne jobben. Vi vil også takke NHO Luftfart ved Thorbjørn Lothe, Camilla Rise og Odd Nymo for å opprette kontakt med flyselskapene, sikre tilgang til tariffavtaler, og stille opp i møter og gjennom korrespondanse. Flyselskapene har gitt oss gode innblikk i lønnsstrukturer, arbeidstidsordninger og strategier, og vi vil takke Tom Martinsen i Norwegian, Svein Henriksen og Carsten Hansen i SAS og Knut Eivind Lystad Dalseng i Widerøe.

Vi vil også takke medlemmene av «Luftfartsutvalget» og Samferdselsdepartementet for å gi oss svært nyttige kommentarer og retning underveis i arbeidet. Takk også til Hans Jørgen Elnæs for samtaler om lønnsstrukturer i europeiske lavprisselskaper.

Takk til Olaug Hagen og Katrine Ziesler ved AFI, OsloMet for formattering og ferdigstillelse av rapport og forside, og til Harald Thune-Larsen ved Transportøkonomisk Institutt for kvalitetssikring av rapporten.

Forfatterne står ellers ansvarlig for innholdet i rapporten.

Oslo, 29.11.19,

Anders Underthun

Mari Holm Ingelsrud

Sammendrag

Denne rapporten kartlegger lønn- og arbeidsforhold for sju yrkesgrupper innen norsk luftfart: Piloter, kabinansatte, bakkehåndteringstjenester (henholdsvis stuere og funksjonærer), flymekanikere, flyteknikere og administrativt ansatte i flyselskapene. Størst fokus er viet flyvende personell (piloter og kabinansatte). Rapporten er basert på en kombinasjon av registerdata (fra SSB og NHO), intervjuer og samtaler (med arbeidstakerorganisasjoner og flyselskaper), dokumentanalyse (primært tariffavtaler), litteraturstudier (forskningsartikler og rapporter), samt en spørreundersøkelse sendt til medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner som representerer yrkesgruppene.

Den første delen av rapporten tar for seg lønnsnivåer, lønnsutvikling og lønnsstrukturer. Pilotene er den yrkesgruppen i norsk luftfart som, basert på tall fra NHO, tjener mest, med en gjennomsnittslønn på litt over 1,1 million kroner inkludert tillegg i 2017. Deretter følger flyteknikerne/-mekanikerne med 670 000 kroner i gjennomsnittlig årslønn. I vår undersøkelse består denne gruppen hovedsakelig av flyteknikere. Ansatte i bakkehåndtering (stuere og funksjonærer), og kabinansatte tjener mindre, og hadde henholdsvis 467 000, 443 000 og 418 000 kroner i årslønn inklusive tillegg i 2017. I befolkningen som helhet var gjennomsnittlig årslønn i 2017 på 535 900, mens gjennomsnittlig lønn fra industrien (industriarbeidere og funksjonærer sett under ett) var på 589 000 kroner i 2017.

Alle yrkesgruppene vi har undersøkt i norsk luftfart har hatt lavere lønnsvekst enn standard industriarbeiderlønn (Teknisk Beregningsutvalg) i årene 2007-2017 sett under ett. Pilotene har hatt den beste samlede lønnsveksten av yrkesgruppene i denne studien, mens kabinansatte har hatt svakest lønnsvekst. Kabinansatte er også den yrkesgruppen som tjener minst, og betydelig under gjennomsnittet i Norge.

Det er størst variasjon i lønn innad i yrkene blant piloter og kabinansatte. I vår survey oppgir piloter med ansiennitet mellom 1-3 år en gjennomsnittlig grunnlønn på NOK 525 305,-, mens piloter med mer enn 10 års ansiennitet oppgir gjennomsnittlig grunnlønn på i overkant av 1 million norske kroner. Det er også vesentlige forskjeller mellom piloter som har status som styrmann vs. kaptein. En kaptein har i gjennomsnitt ca. 1,1 millioner kroner per år i grunnlønn, mens gjennomsnittet for en styrmann er NOK 633 802,- i grunnlønn per år. Her kommer også ansiennitet inn som en viktig faktor. Blant kabinansatte tjener de laveste 5 prosentene ca. NOK 250 000,- i grunnlønn, mens de som har over 10 års ansiennitet har en gjennomsnittlig grunnlønn på ca. NOK 430 000,- per år. De lavest lønnede stuerne oppgir at de tjener ca. 63 prosent av de høyest lønnede, mens de lavest lønnede av funksjonærene tjener om lag 62 prosent av de høyest lønnede. Flyteknikerne har en tilsvarende sammenpresset lønnsstruktur, hvor gruppen med lavest inntekt tjener om lag 63 prosent av gruppen med høyeste inntekt. Tall fra spørreundersøkelsen stemmer godt overens med lønnstabeller fra tariffavtaler vi har fått tilgang til.

En gjennomgang av informasjon om lønnsnivå blant piloter og kabinansatte i Europa viser at piloter i flere nettverksselskaper som har base i andre land er på et høyere lønnsnivå enn nivået vi har kartlagt i Norge. Kapteiner i lavprisselskapene er omtrent på nivå med norsk toppnivå, mens styrmenn i flere av lavprisselskapene ligger på et lavere nivå enn norske styrmenn sett under ett. Det er også slik at lavprisselskapene opererer med andre lønnsstrukturer. For det første er det færre lønnsstrinn per yrkeskategori, slik at ansiennitet har mindre å si for lønnsutviklingen. For det andre er mer av lønnen variabel ut fra produsert tid (flytimer). Vi finner også at pensjonsordningene for piloter i nettverksselskapene sett under ett er bedre enn i lavprisselskapene vi har sammenlignet med. Sammenlignet med gjennomsnittslønn og prisindeks i land som Spania, Irland, Storbritannia og Tyskland har piloter stort sett bedre kjøpekraft i andre europeiske land.

Vi har i mindre grad fått tilgang til lønnsnivåer blant kabinansatte i andre europeiske selskaper, men generelt finner vi at lønnsnivået er lavere i europeiske land vi sammenligner med (som Irland, Storbritannia, Tyskland og Spania). Samtidig er nivået relativt likt hvis man tar høyde for gjennomsnittlig lønn i de respektive landene. Som i Norge finner vi at en del nettverksselskaper har

innført nye lønnsstrukturer for deler av arbeidsstokken, for eksempel ved å innføre nye lønnstak for nyansatte. Det er også eksempler på at nettverksselskaper har opprettet eller kjøpt opp lavprisselskaper for å betjene deler av rutenettet til lavere kostnader. Vi har inntrykk av at lønnsnivået for kabinansatte er lavere i slike selskaper sammenlignet med nettverksselskapet som eier/kontrollerer disse selskapene. Et vesentlig trekk ved lønnsstrukturen i lavprisselskaper er at kabinansatte gjerne har en stor del av lønna som *variabel*, og at den variable andelen er høyere enn for piloter. Her kombineres lav grunnlønn med lønn for produktiv tid (blokktimer), diettkompensasjon og salgsprovisjon. Kabinansatte i lavprisselskaper vi har fått informasjon fra i andre land i Europa har vesentlig svakere pensjonsbetingelser enn i Norge.

Fast arbeid ser ut til å være normalen blant de ansatte innen luftfart som har besvart spørreundersøkelsen i Norge. Blant pilotene, flyteknikerne og administrativt ansatte i flyselskapene er nesten alle fast ansatt. Flymekanikerne har en andel midlertidig ansatte på 10%, men dette skyldes trolig at det er et høyt antall lærlinger i denne gruppen i vår survey. Stuerne har en andel på 8% midlertidige og 3% ekstrahjelpere. Blant funksjonærene på flyplassene, er det 3% midlertidige, mens 6% er ekstrahjelpere. Det er 3% av de kabinansatte som sier de er midlertidig ansatt.

Innen luftfart varierer behovet for arbeidskraft etter sesong. Vi ser at selskapene i Norge løser dette med litt ulike modeller. En av modellene er at det opprettes faste avtaler for stillingsbrøker etter sesong. En annen modell er at det opprettes faste (og lave) deltidsstillinger som suppleres med et frivillig antall timer på toppen, og at denne suppleringen hovedsakelig skjer i sommerhalvåret. En tredje modell er at arbeidsgiver oppretter midlertidige stillinger (direkte) for å dekke midlertidige behov, eller leie inn/kjøpe bemanningstjenester av tredjeparter i avgrensede tidsperioder. For det fjerde kan flyselskaper leie inn mannskap eller fly med mannskap (wet lease) for enkelte ruter eller når man av andre grunner ikke har tilgjengelig mannskap eller materiell.

De fleste arbeidstakerne som har besvart spørreundersøkelsen er direkte ansatt i det selskapet som de til daglig utfører arbeidet i. Samtidig er en av fem ansatte piloter, kabinansatte, flyteknikere og flymekanikere ansatt i et selvstendig datterselskap av selskapet de utfører arbeid for. Det er få ansatte gjennom andre underleverandører. Bruken av bemanningsbyrå virker for eksempel begrenset. Inntrykket vårt fra de internasjonale sammenligningene vi har gjennomført er at bruk av tredjeparter (bemanningselskaper) er mer vanlig i andre europeiske land, men at dette primært gjelder for lavprisselskapene. Både Norwegian Air International og SAS Ireland Ltd. benytter bemanningselskaper på sine baser i Europa. Dette gjelder både piloter og kabinansatte. Den nylig publiserte «Ricardo-studien» (Ricardo Energy and Environment, 2019 - basert på surveys av piloter og kabinansatte i Europa) antyder at innslaget av tredjeparter (som bemanningsbyrå) er noe høyere for Europa sett under ett, og anslår at om lag 8 prosent av piloter jobber gjennom en tredjepart (basert på survey av arbeidstakere og flyselskaper i Europa), mens tilsvarende anslag for kabinansatte er mellom 9 (survey av flyselskaper) og 19 prosent (survey av arbeidstakere).

Blant flyteknikere og flymekanikere har nesten alle 100% som avtalt stillingsprosent. Blant administrativt ansatte er det 8% som jobber deltid. Blant pilotene er det 20% som jobber deltid, mens det blant kabinansatte er 39% som jobber deltid. Andelen deltid i bakkehåndtering er også relativt høy, med 37% blant stuerne og 46% blant funksjonærer. Blant piloter har tre av fire deltidsansatte ønsket deltid. Det er også en overvekt av de deltidsansatte i kabin som jobber ønsket deltid, selv om andelen uønsket er høyere enn blant piloter. Blant funksjonærer innen bakkehåndtering er det omtrent halvparten uønsket og ønsket deltid, mens godt over halvparten av de deltidsansatte stuerne har uønsket deltid. Blant pilotene og de kabinansatte er det belastninger ved arbeidet som oftest oppgis som grunn for deltidsarbeid. Blant stuerne svarer over halvparten at de jobber deltid fordi de ikke ble tilbudt høyere stilling, mens en tredjedel av funksjonærer innen bakkehåndtering svarer det samme.

Arbeidstid og arbeidstidsordninger utgjør en vesentlig del av hva som kan regnes som «arbeidsforhold». Administrativt ansatte i flyselskapene jobber i hovedsak det som kan regnes normalarbeidstid, mens de andre gruppene jobber i hovedsak en form for turnus. Det er også noen yrkesgrupper der rene nattevakter er vanlig (flyteknikere). Blant de som jobber turnus kan vi videre

dele mellom grupper som jobber *fast* turnus og de som jobber *variabel* turnus. Fast turnus innebærer for eksempel at man har et visst antall tjenstedager (for eksempel 5) som etterfølges av et visst antall fridager (for eksempel 4). En annen variant av fast turnus er en type døgnkontinuerlig, men skiftende turnus. Felles for disse ordningene er at forutsigbarheten er høy – man vet hvilke dager man skal jobbe lang tid i forveien. Samtidig kan fleksibiliteten være lav, og det kan være vanskelig å få byttet vakter. Variabel turnus kjennetegnes at det er et mindre fast mønster på forholdet mellom tjenstedager og fridager. For eksempel kan en variabel turnus innebære 4 dager på, 2 dager av, 3 dager på, 2 dager av, 5 dager på osv. Det er imidlertid viktige begrensninger på forholdet mellom tjenstedager og fridager som reguleres i lovverk og avtaleverk. Et annet kjennetegn ved variabel turnus er at ordningen er mindre forutsigbar, men det kan også være noe enklere å bytte vakter sammenlignet med fast turnus. For flyvende personell som er på variabel turnusordning blir arbeidsplanen satt opp for hver måned, og det betyr at arbeidstakerne først vet hvilke dager de skal jobbe og hvor de skal fly senest 14 dager før neste måned. I avtaleverket for flyvende finnes det imidlertid muligheter til å reservere enkelte såkalte «superfridager» inntil 6 måneder i forveien, selv om slike «requests» må godkjennes av selskapet. For bakkehåndtering er det en del ansatte som har en variabel 8-ukers plan. Arbeidstakerne her får altså vite planen en måned før de flyvende som er på variabel ordning. Kabinansatte oppgir i størst grad å jobbe i variabel ordning (61 prosent av respondentene), og det gjelder også 46 prosent av pilotene, 39 prosent av stuerne og 33 prosent av funksjonærene på flyplassene.

I en gjennomgang av informasjon fra nettverksselskaper og lavprisselskaper i Irland, UK, Nederland, Tyskland og Spania finner vi i utgangspunktet ikke en systematisk forskjell i arbeidstidsordninger mellom nettverksselskaper og lavprisselskaper, men i enkelte selskaper er det slik at piloter med lengre ansiennitet har rett til å velge fast turnus, mens yngre piloter må jobbe variabelt. Vi har også fått informasjon om at ansiennitet kan påvirke anledningen til å velge bort helgejobbing.

Som for piloter er det en del vesentlige forskjeller i arbeidstidsordningene til kabinansatte i Irland, UK og Spania sammenlignet med Norge. Vi har ikke anledning til en fullstendig sammenligning av dette, men en del hovedtrekk har vi funnet. Variabel turnus ser ut til å være normen for kabinansatte i lavprisselskapene vi har informasjon om. Til forskjell fra kabinansatte på variabel turnus i Norge ser vi at kabinansatte kan benyttes enda mer fleksibelt til lavere økonomisk risiko på grunn av den høyere andelen av variabel lønn som knyttes opp mot flytid og salgsprovisjon.

Andre viktige temaer innen arbeidstid er *helg- og nattarbeid, overtid/lange arbeidsdager, og jobb-fritid-balanse*. Ifølge både survey og informasjon fra flyselskaper og arbeidstakerorganisasjoner preges bransjen av mye helgejobbing. Dette er også naturlig gitt at arbeidstiden til yrkesgruppene må tilpasses reisemønstrene i passasjertransporten. Det er imidlertid forskjeller mellom yrkesgruppene. Frekvensen av helgejobbing er høyest blant de flyvende. 64% av de kabinansatte oppgir å jobbe minst tre av fire helger, og 50% av pilotene oppgir samme. Nesten 9 av 10 flyvende jobber minst annenhver helg, her definert som at man jobber enten hele eller deler av (lørdag eller søndag) helgen. Blant funksjonærer jobber nær fire av ti ansatte annenhver helg eller oftere. Blant stuerne jobber nær halvparten minst annenhver helg. Blant flyteknikerne er det vanligst å jobbe hver tredje helg (62 prosent svarer dette). Nattarbeid er mest utbredt blant flyteknikerne, hvor 13% jobber kun nattevakter. Over 60% av flyteknikerne jobber nattevakt i minst halvparten av sine vakter. Blant ansatte i bakkehåndtering (stuerne og funksjonærer), jobber 43% av funksjonærene natt på minst en fjerdedel av vaktene. Halvparten av stuerne sier de jobber natt minst en fjerdedel av sine vakter. Blant de flyvende er igjen nattarbeidsfrekvensen noe høyere: 47% av de kabinansatte jobber natt minst halvparten av sine vakter, og 56% av pilotene. Hva som menes med nattevakt varierer imidlertid. Flyteknikerne jobber hele nattskift. Blant de andre yrkesgruppene er nattevaktene sannsynligvis hovedsakelig kveldsvakter som strekker seg inn i natta, eller svært tidlige vakter.

Flyvende personell har generelt sett lengre arbeidsdager enn de andre yrkesgruppene, noe som har sammenheng med at de også har flere fridager. Ifølge de felleseuropeiske tjeneste- og hviletidsbestemmelsene (FTL) kan ikke tjenestetid per døgn overstige 14 timer, og lengden på hvile

etter en slik tjenestetid må være minst like lang. Tariffavtalene er nær disse grensene. Både piloter og kabinansatte kan risikere lange arbeidsdager opp mot grensen i det felleseuropeiske regelverket, uten at dette innebærer spesiell overtidskompensasjon, med mindre tjenestetiden går inn i avtalte fridager eller at tjenestetiden over lengre perioder går over en tariffbestemt grense (for eksempel tjenestetimer per måned). Over halvparten av de flygende i spørreundersøkelsen svarer at de jobber mer enn 10 timers arbeidsdager oftere enn 3-4 ganger per uke. Blant de andre yrkesgruppene er det flyteknikerne som i størst grad jobber lange arbeidsdager. Felles for yrkesgruppene er at de blir kompensert for overtid – fra 50% for normal overtid til 100%-150% for natt/helg/helligdag.

Piloter og kabinansatte er mest misfornøyde med balansen mellom jobb og fritid/familie. Over halvparten av piloter og kabinansatte svarer at de er svært eller ganske misfornøyde med balansen. Til sammenligning viser «Ricardo-studien» at ca. en tredjedel av piloter og kabinansatte er ganske eller svært misfornøyde med jobb-fritid/familiebalansen, mens det er en større andel som er fornøyde. Blant ansatte innen bakkehåndtering og blant flyteknikerne svarer en fjerdedel det samme. Blant de administrativt ansatte og flymekanikerne, som stort sett jobber på dagtid, er det færre som sier de er misfornøyde mellom balansen mellom jobb og familie/fritid.

På spørsmål om generell tilfredshet, svarer de fleste ansatte innen alle yrkene at de er svært eller ganske fornøyd. Kabinansatte har lavest jobbtifredshet: 53% er fornøyde, mens 29% er misfornøyde med jobben. Deretter følger flyteknikerne, hvor 55% er fornøyde, stuere (58% fornøyde), funksjonærer (59%) og piloter (60%). Ansatte innen administrasjon og flymekanikerne er mest fornøyde med jobben med henholdsvis 75% og 77% fornøyde.

Når vi spør om tilfredsheten med arbeidstidsordningen, vises mange av de samme tendensene. Administrasjonen og flymekanikerne er mest fornøyde, og kabinansatte minst fornøyde. Korrelasjonen mellom tilfredshet med jobben og tilfredshet med arbeidstidsordningen er også ganske høy.

I surveyen spør vi også om arbeidsbelastning og sykefravær. Nær halvparten av de kabinansatte opplever at de ofte er fysisk utmattet etter endt arbeidsdag. Det er få blant administrativt ansatte og flymekanikerne som ofte opplever å være fysisk utmattet. De andre yrkesgruppene ligger på mellom 20 og 30 prosent i andelen som føler seg ofte fysisk utmattet etter endt arbeidsdag. Også når det gjelder psykisk utmattelse ligger kabinansatte høyest, etterfulgt av funksjonærer på flyplasser. Dette kan både ha sammenheng med en stressende jobbhverdag og rollen som førstelinje mot passasjerer.

Piloter og kabinansatte har et ansvar for å selv melde ifra om de ikke er i form til at det er forsvarlig at de arbeider som flyvende personell (melde seg «unfit»). Blant pilotene har en tredjedel meldt seg «not fit for flight» i løpet av det siste året. Noen flere av de kabinansatte har gjort det samme. Pilotene svarer i større grad enn kabinansatte at de er frie til å melde seg unfit uten at det får konsekvenser for karrieren.

Blant alle yrkesgruppene som er inkludert i denne undersøkelsen, er bekymringen for å miste jobben høyere enn i befolkningen for øvrig. Mest bekymret er de kabinansatte og flyteknikerne, men det er også en relativt stor andel blant administrativt ansatte som er meget bekymret. Disse tre yrkene møter alle ulike former for konkurransepress, for eksempel ved outsourcing av tungt flyvedlikehold til utlandet, digitalisering av administrative jobber og «outbasing» av kabinansatte til andre land.

Data fra spørreundersøkelsen har gjort det mulig for oss å lage yrkesprofiler for arbeidstakere i norsk luftfart. Etter konklusjonen av rapporten viser vi gjennom et «spindelveddiagram» hvordan yrkene fordeler seg på lønn, ubekvem arbeidstid, heltid/deltid, jobb-hjem-balanse, tilfredshet i form av anbefaling av yrket til andre og sannsynligheten for å bli i yrket for de ansatte i hver av yrkesgruppene.

Innhold

Forord	III
Sammendrag	IV
1 Innledning: Kartlegging av lønn og arbeidsforhold i norsk luftfart	1
Problemstillinger og begrepsavklaringer	1
Metoder benyttet i undersøkelsen	2
Leseveiledning	2
2 Deregulering og globaliseringspress i sivil luftfart	3
3 Metode og datainnsamling	5
Intervjuer, møter og samtaler	5
Dokumentstudier	5
Registerdata	5
Survey	5
4 Lønnsutvikling og lønnsstatus blant yrkesgrupper i norsk luftfart	8
Samlet oversikt over lønnsnivå og lønnsutvikling for alle yrkesgrupper	8
Lønn og lønnsutvikling inklusive tillegg fra 2007-2017	9
Lønn og deltid	12
Lønn fra surveyen	13
Internasjonale sammenligninger av lønn	17
Lønnsstruktur for piloter i norsk luftfart	18
Lønnsnivå og lønnsstruktur for piloter – internasjonale sammenligninger	20
Lønnsstrukturer for kabinansatte i norsk luftfart	22
Internasjonale sammenligninger – kabinansatte	23
Lønnsstruktur for stuere	24
Lønnsstruktur for funksjonærer (innsjekk, gate handling, assistanse)	25
Lønnsstruktur for flyteknikere	25
5 Tilknytningsformer og heltid/deltidsarbeid blant yrkesgrupper i norsk luftfart	27
Fast ansettelse, midlertidig ansettelse, tilkallingsvikar eller selvstendig næringsdrivende?	27
Sesongvariasjon?	29
Hel- eller deltid?	30
Internasjonale sammenligninger av tilknytningsformer	32
6 Arbeidstidsordninger blant yrkesgrupper i norsk luftfart	34
Arbeids- og hviletidsbestemmelser og arbeidstidsordninger for flyvende personell	34
Arbeidstidsordninger – internasjonale sammenligninger	37
Arbeidstid blant andre yrkesgrupper	37
Fordeling av arbeidstidsordninger blant yrkesgrupper i sivil luftfart	38
Helg og nattarbeid	40
Lange arbeidsdager	41
Balanse mellom jobb, familie og fritid	44

Tilfredshet med jobben og arbeidstidsordningen	45
7 Arbeidsbelastning og sykefravær	52
Arbeidsbelastning	52
Sykefravær	53
8 Karriere, jobbsikkerhet og fremtiden i yrket	57
Fremtiden i yrket	57
Jobbusikkerhet	58
Konsekvenser av omstilling	59
Anbefale yrket til andre	60
9 Hva betyr deregulering og nye selskapsmodeller for lønn og arbeidsforhold i sivil luftfart?	62
Lønnsreduksjon, beskjeden lønnsvekst, nye lønnsgrupper	62
Tiltak for å øke produktivitet og fleksibilitet	63
'Outbasing'	64
Eksternalisering og fragmentering	64
Selskapsstrategier i SAS og Norwegian	65
10 Konklusjon	67
Yrkesprofiler for lønn- og arbeidsvilkår i norsk luftfart	70
Referanser	72
Vedlegg 1 Lønn fra SSB Microdata	75
Vedlegg 2 Lønn fra SSB 2015-2018	76
Vedlegg 3 Forskjeller mellom kildene på lønn	77

Tabeller

Tabell 1 Utvalg, brutto, netto og svarprosent etter forbund	6
Tabell 2 Utvalgets demografiske kjennetegn etter yrkesgruppe.	6
Tabell 3 Gjennomsnittlig årslønnsnivå, lønn inklusive bonus og uregelmessige tillegg. Hel-/deltid.....	10
Tabell 4 Bruttolønn 2018 fra survey MED tillegg og overtid. Heltidsansatte. Etter yrkesgruppe.....	14
Tabell 5 Bruttolønn 2018 fra survey MED tillegg og overtid. Heltidsansatte piloter og kabinansatte.	14
Tabell 6 Bruttolønn 2018 fra survey UTEN tillegg og overtid. Heltidsansatte. Etter yrkesgruppe	15
Tabell 7 Bruttolønn 2018 fra survey UTEN tillegg og overtid. Heltidsansatte piloter og kabinansatte	15
Tabell 8 Prisnivå på varer og tjenester i Irland, UK, Spania og Norge	17
Tabell 9 Kjennetegn ved arbeidet for ansatte i fast og variabel rotasjon etter yrkesgruppe	48
Tabell 10 Regresjonsanalyse av tilfredshet med arbeidstidsordningen.....	49
Tabell 11 Utvalgte selskapsstrategier for SAS og Norwegian.....	66
Tabell 12 Brutto årslønn.....	75
Tabell 13 Månedslønn og avtalt månedslønn, 2015-2018.	76
Tabell 14 Prosentvise forhold mellom bruttolønn fra fire ulike kilder.....	77

Figurer

Figur 1 Prosentvis lønnsvekst i forhold til 2007.....	11
Figur 2 Andel deltidsansatte. 2007-2017 etter yrkesgruppe. Kilde: NHOs lønnsstatistikk	12
Figur 3 Forutsigbarhet i inntekt etter yrkesgruppe. Andel helt og delvis enig.	17
Figur 4 Tilknytningsform i hovedarbeidsforhold innen luftfart. Etter yrkesgruppe. Flere svar mulig.....	27
Figur 5 Tilknytning til arbeidsplassen. Etter yrkesgruppe.....	28
Figur 6 Avtalt stillingsprosent: Fast eller variabel.....	30
Figur 7 Avtalt arbeidstid sortert i heltid og deltid i hovedarbeidsforhold innen luftfart.....	31
Figur 8 Avtalt arbeidstid sortert i heltid, ønsket og uønsket deltid. Etter yrkesgruppe.	31
Figur 9 Viktigste årsaker til deltidsarbeid etter yrkesgruppe. Flere svar mulig.....	32
Figur 10 Arbeidstidsordning etter yrkesgruppe: Normalarbeidstid, fast og variabel rotasjon.....	39
Figur 11 Mulighet til å påvirke eller eldre arbeidsplanen. Etter yrkesgruppe	39
Figur 12 Hvor ofte jobber du helg? Etter yrkesgruppe	40
Figur 13 «Hvor ofte jobber du nattevakt?»	41
Figur 14 «Hvor ofte jobber du mer enn 10 timer i løpet av én arbeidsdag?». Etter yrkesgruppe.	42
Figur 15 «I løpet av 2018, har du solgt fridager»	43
Figur 16 Faktisk arbeidet tid. «Hvor mye jobber du gjennomsnittlig i løpet av et normalt år hvis du inkluderer ekstravakter, overtid/mertid o.l.?».....	43
Figur 17 Alt i alt, hvor fornøyd er du med balansen mellom jobb og fritid/familie?.....	44
Figur 18 Jobb-hjem-konflikt etter yrkesgruppe. «Hvor ofte opplever du...»Andel ofte eller alltid.	45
Figur 19 Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben i norsk luftfart?	46
Figur 20 Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med din arbeidstidsordning?	46
Figur 21 Hender det at du føler deg fysisk eller psykisk utmattet etter endt arbeidsdag?	52
Figur 22 Hender det at du føler deg fysisk eller psykisk utmattet etter endt arbeidsdag?	53
Figur 23 Har noen gang hatt sykefravær sist år etter sykefraværstyper og yrkesgrupper.	54
Figur 24 Mener du at noe av ditt sykefravær det siste året var helt eller delvis forårsaket av din arbeidssituasjon? Etter yrkesgruppe.....	55
Figur 25 Har du i løpet av de siste 12 månedene meldt deg «not fit for flight»? (Tilsvarende i ikke-flyvende yrkesgrupper: vurdert at du var for sliten eller redusert til å kunne jobbe som planlagt).....	55
Figur 26 Hvor enig eller uenig er du i denne påstanden? Jeg er fri til å melde meg «not fit for flight» (eller tilsvarende) når jeg har grunn til det, uten at det får konsekvenser for min karriere	56
Figur 27 I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år: Samme jobb/ bransje	57
Figur 28 I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år: Utenfor arbeidslivet	58
Figur 29 I hvilken grad er du bekymret over muligheten til å miste jobben din?	58
Figur 30 Hvor vanskelig eller lett mener du det ville være for deg å finne en jobb som er minst like god som den du har nå?	59
Figur 31 Opplever du at du står i fare for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger eller nedskjæringer?.....	60
Figur 32 I hvor stor grad vil du anbefale andre å velge det yrket du har innen luftfart?	60
Figur 33 Spindelveddiagram. Oppsummering av lønns- og arbeidsforhold etter yrke.	70

1 Innledning: Kartlegging av lønn og arbeidsforhold i norsk luftfart

Som del av kunnskapsgrunnlaget til det offentlige utvalget (Regjeringen, 2018) som skal vurdere «[...] konsekvenser for arbeidstakere i luftfarten som følge av nye forretningsmodeller og endring i tilknytningsform for de ansatte» (Samferdselsdepartementet, 2018), har Samferdselsdepartementet bedt om en studie som kartlegger lønn og arbeidsforhold i norsk luftfart. Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet (AFI) har gjennomført prosjektet¹, og vil i denne rapporten presentere funn fra studien.

Rapporten fungerer delvis som en oppdatering av informasjonen om lønnsvilkår og arbeidsforhold som lå til grunn for høringsnotatet om konkurranse og globalisering i sivil luftfart, publisert våren 2016 (Samferdselsdepartementet, 2016). AFI vil ha et hovedfokus på norske lønnsvilkår og arbeidsforhold i prosjektet, men vil også benytte noe sammenligning med andre land i Europa som er særlig relevante for sammenligning. I og med at sivil luftfart i stor grad er en global bransje, vil det også være naturlig med et fokus på hvordan overnasjonalt regelverk og økonomisk globalisering (forstått som transnasjonal integrasjon av økonomiske aktiviteter) direkte og indirekte påvirker lønns- og arbeidsforhold i norsk luftfart. Hovedfokuset i rapporten er på flyvende personell, piloter og kabinansatte, men vi har også inkludert andre yrkesgrupper som er påvirket av det vi kan kalle globaliseringspress. Innen bakkehåndtering (stuere og funksjonærer på trafikkområdet) har deregulering og større konkurranse skapt andre institusjonelle betingelser for lønn og arbeidsforhold i to tiår. En viktig driver for denne utviklingen var for eksempel EUs «Handling Directive» (EU, 1996), implementert i Norge i 1998. Flyteknikere og flymekanikere har på sin side blitt utfordret ved at mye tungt vedlikehold av flymaskiner har blitt flyttet til andre land, og at mye av lettere vedlikehold må foretas når maskinene står om natten (Bergene and Underthun, 2012). Administrativt ansatte i flyselskapene har også merket et betydelig press på kostnadskutt og samling av funksjoner som tidligere var spredt. Samtidig har ikke denne gruppen de samme utfordringene knyttet til arbeidstid som de andre yrkesgruppene i denne undersøkelsen.

Problemstillinger og begrepsavklaringer

I undersøkelsen har vi både vurdert lønn og andre arbeidsforhold. Med lønn mener vi her all inntekt som kommer fra arbeid i luftfarten – inklusiv ulike former for tillegg. Med lønnsutvikling mener vi hvordan lønn blant arbeidstakere i luftfarten har utviklet seg i løpet av en definert tidsperiode, både i forhold til egen næring og sammenlignet med andre næringer. Også utviklingen i forholdet mellom grunnlønn og tillegg, og forholdet mellom lønnsinntekt og sosiale rettigheter/sosiale kostnader vil bli belyst.

Med arbeidsforhold mener vi i utgangspunktet ikke fysiske arbeidsforhold, men vil vektlegge forhold som primært kan knyttes til tilknytnings- eller ansettelsestyper (fast, midlertidig, heltid/deltid o.l.), arbeidstid og arbeidstidsordninger, jobb-fritid-balanse, opplevd arbeidsbelastning, samt hvordan arbeidstakere vurderer sine karrieremuligheter, jobbsikkerhet og ansettbarhet.

Med utgangspunkt i disse begrepene struktureres rapporten etter følgende hovedproblemstillinger:

Lønn

1. *Hva er lønnsnivå og lønnsutvikling blant arbeidstakere i norsk sivil luftfart?*

Arbeidsforhold

2. *Hva karakteriserer tilknytningsformer og kontraktstyper blant arbeidstakere i norsk luftfart?*

¹ Transportøkonomisk Institutt vil kvalitetssikre endelig versjon.

3. *Hvilke arbeidstidsordninger gjelder for arbeidstakere i norsk luftfart?*
4. *Hvordan oppleves arbeidspresset og jobb/fritidbalansen blant arbeidstakere i norsk luftfart?*

Kobling mot institusjonell utvikling

En femte problemstilling vil bli tatt opp i kapittel 2 og 9, og omhandler:

5. *På hvilken måte kan utviklingen i lønns- og arbeidsforhold settes i sammenheng med:*
 - a. Deregulering/liberalisering av luftfartsmarkeder og framveksten av lavprisselskaper?
 - b. Utviklingen av nye organisasjons- og forretningsmodeller i flyselskapene, herunder bruk av bemanningsselskaper, underleverandører og selvstendig næringsdrivende?

Metoder benyttet i undersøkelsen

For problemstilling 1 (lønn) har vi benyttet en kombinasjon av registerdata fra SSBs anonymiserte microdata.no, lønnsstatistikk fra NHO og flyselskapene, dokumentstudier gjennom tariffavtaler, selvoppgitt årsinntekt i survey som har blitt sendt ut til medlemmer av relevante arbeidstakerorganisasjoner, statistikk fra Eurostat, samt intervjuer og korrespondanse med representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene.

For problemstilling 2-4 er surveydata, intervjuer og korrespondanse med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene og tariffavtaler hovedkilder, mens sekundærkilder (tidligere forskning og rapporter) utfyller denne informasjonen.

Problemstilling 5 vil primært diskuteres i sammenheng med en bredere samfunnsmessig og akademisk debatt knyttet til retningen sivil luftfart har tatt i forhold til arbeidsrelaterte spørsmål. Intervjuer med sentrale informanter fra partene i arbeidslivet har også vært en viktig kilde her.

Leseveiledning

Etter en kort del om deregulering og konkurransepress i sivil luftfart (kapittel 2) og en beskrivelse av metodene og kildene som er benyttet i undersøkelsen (kapittel 3) vil vi gå gjennom funn for problemstillingene 1-4 i kapitlene som følger (3-8). Vi kommer til å gjøre enkelte statistiske analyser underveis for å illustrere variasjoner og påvirkninger som kommer i tillegg til yrkestilknytning. I kapittel 9 løftes diskusjonen til problemstilling 5, hvor vi spesielt vurderer hvordan institusjonelle endringer og utviklingen knyttet til nye forretningsmodeller kan påvirke lønn og arbeidsforhold i norsk luftfart.

2 Deregulering og globaliseringspress i sivil luftfart

Prosesser som kan knyttes til globalisering, deregulering, framveksten av såkalte «lavprisselskaper», nye forretningsmodeller, og mer komplekse tilknytningsformer i arbeidslivet, har ført til et betydelig press på lønns- og arbeidsforhold i sivil luftfart (Sarina and Wright, 2015; Moen, 2017; Harvey and Turnbull, 2009; Creaton, 2014). I tillegg kan utviklingen av lønns- og arbeidsforhold settes i sammenheng med politiske og rettslige prosesser som har lagt og vil legge føringer for praksis videre.

Presset på lønnsvilkår og arbeidsforhold i internasjonal, sivil luftfart har blitt mye omtalt i både internasjonal og norsk forskning (Harvey and Turnbull, 2006; Harvey, 2009; Doganis, 2013; Golden and Underthun, 2016; Underthun and Bergene, 2014), men antallet empiriske studier av større omfang har vært begrenset. Unntak i så måte er de to rapportene som ble publisert i 2015 (Jorens et al., 2015a; Steer Davies Gleave, 2015a), hvor den førstnevnte (også omtalt som Ghent-rapporten) særlig fikk omtale for å vise hvor fragmentert bransjen har blitt når det gjelder ulike former for tilknytning til arbeidslivet. I tillegg gjennomførte Luftfartstilsynet en arbeidsmiljøundersøkelse i virksomheter tilknyttet sivil luftfart i 2015 (Luftfartstilsynet, 2016), mens Samferdselsdepartementet baserte sitt høringsnotat fra 2015 på intervjuer med og dokumentasjon fra de viktigste aktørene i bransjen i perioden 2013-15. I 2018 har forskere ved Gøteborgs universitet (Melin et al., 2018) gjennomført en omfattende undersøkelse om arbeidsforhold, helse og sikkerhet blant svenske piloter med flysertifikat. I år har også den såkalte Ricardo-studien (Ricardo Energy and Environment, 2019) tatt for seg ansettelsesformer og arbeidsforhold blant flygende personell.

Deregulering og liberalisering av luftfartsmarkeder i Europa på slutten av 1990-tallet åpnet opp markeder som inntil da hadde vært strengt regulert (Doganis, 2013). Etablerte selskaper (som SAS, Air France, KLM, British Airways og Aer Lingus) ble konfrontert med nye aktører som hadde et friere spillerom og lavere utgangskostnader. EU-direktivet om større konkurranse mellom bakkehåndteringsaktører ('Handling-direktivet')² åpnet også opp for lignende konkurranse på bakken.

Både Doganis (2013) og andre (Harvey and Turnbull, 2009; Oxenbridge et al., 2010; Gittell et al., 2006) framhever dessuten betydningen av globale kriser som 9/11 i 2001, SARS-krisen i 2002 og finanskrisen i 2008-2009. Fordi marginene i sivil luftfart var knappe fra før av, kom passasjeredgangen etter disse krisene som store sjokk på de etablerte aktørene. For eksempel ble mange ordre kansellert som følge av den økte usikkerheten etter terrorangrepet på USAs østkyst, og det vises til at strategiene ble mer defensive og mer sårbare i et langtidsperspektiv. Allerede før finanskrisen i 2009 var hele bransjen i omstilling. Krisen i 2008-09 ble dermed ekstra dramatisk for luftfarten, der en allerede konjunktursensitiv bransje med minimale marginer ble rammet hardt (Harvey and Turnbull, 2012). Noen flyselskaper gikk konkurs. Andre reduserte kapasitet, og mange flyselskaper måtte foreta oppsigelser og permisjoner.

Krisene i seg selv var altså alvorlige, men i rommet som oppstod på 2000-tallet og delvis også etter finanskrisen i 2008-2009 vokste lavprisselskapene fram. I den vanskelige perioden mellom 2001 og 2006 var det reelt sett kun lavprisselskaper, som Ryanair og EasyJet i Europa og Southwest i USA, som gikk med overskudd. Ifølge Harvey og Turnbull (2012) hadde for eksempel Ryanair en gjennomsnittlig profittmargin på 19 prosent mellom 1998 og 2008, mens EasyJet og Southwest i samme periode hadde marginer på henholdsvis 6 prosent og 9 prosent. Med dette presset, og med egne kostnadskutt har også nettverkselskapene nærmet seg lavprisselskapene, og ifølge Harvey og Turnbolls rapport fra 2014 (Harvey and Turnbull, 2014) er det nå mindre forskjeller mellom marginene til de ulike aktørene. Dette står i kontrast til at lavprisselskapene opererte i gjennomsnitt med 43 prosent av kostnadene til nettverkselskapene på midten av 2000-tallet (Harvey and Turnbull, 2009). Ifølge Harvey et al. (2018) har nettverkselskapene nå blitt:

"[...] sucked into the cost-cutting vortex created by the former [lavprisselskapene]. Herein lies the root of restructuring and conflict between management and labour at legacy airlines in recent years"

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=CELEX%3A31996L0067>

I Norge og Norden har vi de senere årene også vært vitne til en rekke politiske og juridiske initiativer, for eksempel fra det fellesnordiske SAMAK (2017), LOs rettsak mot staten vedrørende endringer i utlendingsforskriften i 2016-2017³, og Parats rettslige tvist med Norwegian om arbeidsgiveransvar etter at flyselskapet ble oppsplittet i 2013-2014⁴. Vi vil også nevne at tildelingen til flytillatelse til Norwegian i USA (Foreign Air Carrier Permit) var preget av en omfattende politisk debatt, både i USA og i Europa⁵. I norsk luftfart er dessuten en viktig utvikling siden 2016 at SAS opprettet sitt irske underselskap⁶, delvis med det vi kan kalle atypiske tilknytningsformer (Olsen and Kalleberg, 2004) i 2017.

³ Nettsak: <https://frifagbevegelse.no/loaktuelt/lo-tapte-sak-om-luftfart--men-departementet-far-likevel-refs-6.158.452293.1dfe3ce849>

⁴ Nettsak: <https://www.parat.com/parat24/arbeidsgiveransvaret-i-norwegian-opp-for-hoyesterett-2144-381163>

⁵ Nettsak: <https://www.nytimes.com/2014/02/07/business/international/long-haul-expansion-by-a-norwegian-carrier-upsets-us-airlines.html>

⁶ Nettsak: <https://www.dagbladet.no/nyheter/sas-stifter-omstridt-selskap-i-irland---leier-inn-300/67544199>

3 Metode og datainnsamling

Intervjuer, møter og samtaler

Vi har gjennomført intervjuer, møter og samtaler med partene i arbeidslivet om lønn og arbeidsforhold i norsk luftfart. Noen av informantene har både stilt i felles møter og i enkeltintervjuer med oss i etterkant. Vi har i stor grad fulgt opp innledende intervjuer og møter med supplerende samtaler for å utfylle og klargjøre informasjon i etterkant av intervjuene. Innholdet i møtene har vært preget av å få informasjon om hvordan vi kunne hente ut saksinformasjon til kartleggingen, og i møtet med arbeidstakerorganisasjonene har vi også brukt betraktelig med tid til å diskutere rigging av spørreundersøkelsen vi har gjennomført i prosjektet.

Fra arbeidsgiversiden har vi hatt felles møte med NHO Luftfart, SAS og Widerøe, og vi har også fulgt opp med enkeltintervjuer, samtaler og korrespondanse med Norwegian, SAS og Widerøe. I tillegg har vi hatt kontinuerlig dialog med NHO luftfart underveis i prosjektet.

Fra arbeidstakersiden har vi hatt møter og intervjuer med Norsk Flygerforbund, Kabinansattes Forbund, Handel og Kontor, Fellesforbundet og Parat. I Parat har vi hatt flere separate møter med Norsk Pilotforening, kabinforeningene og advokat fra Parat. Vi har også hatt kontakt opp mot søsterorganisasjoner i andre land, via både European Cockpit Association (ECA) og European Transport Workers' Federation (ETF).

Møtene, intervjuene og samtaler har hatt noe ulik varighet. De innledende møtene har hatt en varighet fra 1- 2 timer, mens oppfølgingssamtaler har variert mellom 30 minutter til 1 time.

Dokumentstudier

Vi har gjennomgått en rekke tariffavtaler og bilag til disse i løpet av prosjektperioden. Tariffavtalene er preget av høy kompleksitet, særlig for de flyvende, og det har vært viktig å avstemme informasjonen vi har fått fra andre kilder med disse avtalene. I tillegg har vi mottatt informasjon fra flyselskaper om lønnsnivåer og arbeidstidsmønstre.

Registerdata

Opplysninger om lønn og arbeidstid rapporteres inn til offentlige registre både fra arbeidsgivere og via skattemeldingen/selvangivelsen. Disse opplysningene er tilgjengelige for forskere i SSBs portal microdata.no i form av anonymiserte opplysninger om hele befolkningen frem til 2015. Fra 2015 skjedde det en endring i rapportering av lønnsinformasjon fra arbeidsgivere til staten. Det er derfor et brudd i tilgjengelig statistikk. For årene 2015 til 2018 har vi derfor kun lønn for enkelte yrkesgrupper slik de er publisert på SSB.no.

Vi har også mottatt lønnsstatistikk fra NHO Luftfart for aktuelle yrker fordelt etter tariffområder.

Survey

AFI har gjennomført en spørreundersøkelse som omhandler spørsmål om arbeidsforhold og lønn. Undersøkelsen ble sendt til medlemmer av LO Luftfart (Norsk Flygerforbund, Kabinansattes Forbund, Handel og Kontor, Fellesforbundet) og Parat Luftfart (Norsk Pilotforbund, kabinforeningene og øvrige medlemmer i Parat luftfart) samt medlemmer av Norsk Flytekniker Organisasjon (NFO). For alle fagorganisasjonene utenom NFO mottok AFI e-postadresser til medlemmer, og sendte ut unike lenker til undersøkelsen via Questback. NFO hadde ikke anledning til å sende ut medlemslister. I stedet videresendte AFI en e-post med en lenke til undersøkelsen som alle NFOs medlemmer kunne svare på. Undersøkelsen ble sendt ut 21. februar 2019. Den ble avsluttet den 8. mars 2019 etter at

medlemmene hadde fått to påminnelser om å delta. Vi sendte ut 9253 e-postinvitasjoner, samt én lenke til NFOs 474 medlemmer, 9727 invitasjoner totalt. Det var 3138 personer som svarte på undersøkelsen, noe som gir en svarprosent på 32%.

Svarprosenten varierer mye etter forbund, og trolig etter yrkesgruppe. Medlemmer av Norsk Flygerforbund (piloter i SAS) har en høy svarprosent på 75%. Også Kabinforeningen (SAS) har en høy svarprosent med 56%. Blant flyteknikerne er det 43% som har svart. Blant medlemmer av Parat er det 29% som har svart. Svarprosenten blant Parats medlemmer er høyere for teknikere og mekanikere (60%), piloter (38%) og kabinansatte (30%) enn for bakketjenester (13%) og administrativt ansatte (6%).

Tabell 1 Utvalg, brutto, netto og svarprosent etter forbund

Forbund	Antall inviterte	Antall svar	Svarprosent	Yrkesgrupper
Fellesforbundet	1368	329	24 %	Stuere (83%), Andre (17%)
Parat	6055	1751	29 %	Kabinansatte (38%), Piloter (36%), Funksjonærer (8%), andre (19%)
Handel og kontor	823	231	28 %	Funksjonærer (77%), Administrasjon (12%), andre (11%)
Kabinansattes Forbund	638	358	56 %	Kabinansatte (100%)
Norsk Flyverforbund	369	265	72 %	Piloter (100%)
Flyteknikerne (NFO)	474	204	43 %	Flyteknikere (91%), andre (9%)
Totalt	9727	3138	32 %	

Tabellen under viser kjennetegn ved yrkesgruppene som deltok i studien. Yrket er basert på selvrapportering. Foruten flymekanikerne, er det mange nok personer innen alle yrkesgruppene til at vi kan bryte ned resultatene per yrkesgruppe. Flymekanikerne er den minste gruppa, med 52 svar. Svar fra flymekanikerne må tolkes med en viss varsomhet. Også blant de administrativt ansatte er det en liten gruppe som har svart (102 personer), som også utgjør en liten andel av populasjonen, om vi tar svarprosenten blant Parats administrative medlemmer til grunn.

Tabell 2 Utvalgets demografiske kjennetegn etter yrkesgruppe.

	Pilot	Kabinansatt	Stuere	Funksjonærer	Flymekaniker	Flytekniker	Administrasjon
Antall svar	889	1031	299	323	52	197	102
Mann	96 %	28 %	93 %	36 %	92 %	97 %	46 %
Kvinne	4 %	72 %	7 %	64 %	8 %	3 %	54 %
Alder							
Under 25 år	1 %	6 %	19 %	11 %	58 %	3 %	1 %
25-34 år	20 %	27 %	31 %	22 %	15 %	14 %	13 %
35-44 år	25 %	22 %	22 %	17 %	10 %	19 %	19 %
45-54 år	34 %	26 %	17 %	23 %	12 %	33 %	34 %
55-64 år	20 %	18 %	11 %	25 %	6 %	30 %	33 %
65 år eller mer	0 %	1 %	0 %	2 %	0 %	1 %	1 %
Bor med ektefelle/samboer/partner							
Ja	84 %	61 %	57 %	62 %	54 %	81 %	77 %
Nei	16 %	39 %	43 %	38 %	46 %	19 %	23 %

Lønn og arbeidsforhold i norsk luftfart

	Pilot	Kabin-ansatt	Stuere	Funksjon-ærer	Fly-mekaniker	Fly-tekniker	Admin-istrasjon
Hjemmeboende barn							
Ja	61 %	34 %	38 %	37 %	19 %	55 %	47 %
Nei	39 %	66 %	62 %	63 %	81 %	45 %	53 %
Alder hjemmeboende barn (base: har hjemmeboende barn)							
Under 1 år	7 %	8 %	11 %	6 %	10 %	3 %	4 %
1-5 år	29 %	24 %	39 %	25 %	30 %	27 %	19 %
6-12 år	39 %	38 %	42 %	34 %	20 %	38 %	34 %
13-18 år	38 %	40 %	25 %	34 %	50 %	35 %	36 %
over 18 år	23 %	25 %	25 %	33 %	10 %	29 %	32 %

Yrkesgruppene som er representert i denne undersøkelsen arbeider i stor grad i det vi kan kalle «kjønnede» yrker. Piloter, stuere, flymekanikere og flyteknikere er i all hovedsak menn. Blant kabinansatte og funksjonærer innen bakkehåndtering er kvinnene i overvekt, selv om det også er noe under en tredjedel mannlige kabinansatte og noe over en tredjedel mannlige funksjonærer. Administrativt ansatte er omkring like mange menn og kvinner.

Alderssammensetningen til ansatte varierer også mellom yrkene. Flyteknikerne og administrativt ansatte har en overvekt av ansatte mellom 45 og 65 år, og en undervekt av ansatte under 35 år. Pilotene har også en overvekt av ansatte mellom 45 og 54 år, og få under 25 år. Dette kan ha sammenheng med en ansettelsesstopp i SAS på 2000-tallet. Dette kan også gjelde også kabinansatte, hvor noen færre er i aldersgruppen 35-44 år. Blant kabinansatte og funksjonærer er aldersfordelingen ellers likere befolkningen. Stuere er generelt yngre, oftere under 34 år.

Sivilstatus følger alderskategoriene: Flymekanikerne, stuerne, kabinansatte og funksjonærer bor sjeldnere med en ektefelle/partner/samboer og har sjeldnere hjemmeboende barn enn piloter og flyteknikere.

4 Lønnsutvikling og lønnsstatus blant yrkesgrupper i norsk luftfart

I en gjennomgang av lønnsnivå for grupper innen norsk luftfart må vi først klargjøre hva vi mener med lønn og hva som kan regnes inn når vi bruker begrepet.

For det første må man ta utgangspunkt i grunninntekt, og det er inntekten som framkommer av hvilket lønnstrinn man er plassert inn på. Grunninntekt kan både være høy og lav sammenlignet med faktisk lønn, men i Norge sammenfaller oftest grunninntekt rimelig bra med faktisk inntekt. Som vi skal komme tilbake til under de internasjonale sammenligningene får imidlertid ansatte i andre land oftere en kombinasjon av grunnlønn og variabel lønn. For flygende kan dette være snakk om at deler av lønna knyttes direkte til flytid (block hours). Variabel lønn kan også regnes inn når ansatte jobber ekstra i forhold til den stillingsprosenten de er ansatt i, noe som er relevant for de fleste av yrkesgruppene som behandles i denne rapporten.

I lønn regnes også tillegg med. Dette kan være skifttillegg, tillegg for ekstra ansvarsoppgaver, og tillegg som knyttes til dekking av telefon, uniform eller parkering. I tillegg kommer diett inn som potensiell ekstraintekt⁷, og da spesielt for flygende som også får servert en del av måltidene om bord. Under lønn vil vi også diskutere pensjon, siden innskuddsordning skaper en direkte forbindelse mellom lønn og pensjon.

Samlet oversikt over lønnsnivå og lønnsutvikling for alle yrkesgrupper

Før vi kommer inn på tariffmessige forhold og forskjeller per yrkesgruppe går vi først gjennom tall vi har for lønnsnivå og lønnsutvikling. Vi baserer oss på fire forskjellige kilder: Microdata.no, SSB.no, NHO Luftfart og vår egen surveyundersøkelse.

Fra NHO har vi mottatt opplysninger om gjennomsnittlig årslønn inklusive bonus og uregelmessige tillegg etter yrker innen ulike tariffområder fra 2007 til 2017.

Fra SSBs portal microdata.no har vi hentet ut gjennomsnittsinntekt for heltidsansatte i ulike yrker innen næring 51.100 Lufttransport med passasjerer og 52.230 Andre tjenester tilknyttet luftfart. Denne statistikken er tilgjengelig fra 2009-2015.

Fra SSB.no har vi månedlig gjennomsnittsinntekt for heltidsansatte per yrke fra 2015 til 2018, men ikke sortert etter næring. Det vil si at statistikken også inkluderer lønnen til ansatte i samme yrkeskategori i andre næringer.

I egen survey ba vi de ansatte oppgi egen bruttolønn fra hovedarbeidsforholdet innen luftfart i 2018, både med og uten tillegg og overtid. Basert på dette har vi trukket ut gjennomsnittslønn, topp, og bunnlønn for heltidsansatte i de ulike yrkesgruppene i studien.

Disse fire kildene måler lønn på noe ulike vis, og vi må derfor regne med noen ulikheter. Samtidig viser våre analyser også et relativt godt samsvar mellom de ulike kildene. På grunn av dette samsvaret, og på grunn av noe forskjellig presisjonsnivå på yrkeskategoriene, omtaler vi her derfor kun NHOs statistikk og resultatene fra egen surveyundersøkelse. En gjennomgang av tall fra SSBs microdata.no (2009-2015) og SSB (2015-2018) er lagt som vedlegg 1 og 2 til rapporten, mens en sammenligning og beregning av avvik mellom de ulike kildene gjennomgås som vedlegg 3. Et viktig argument for å benytte NHOs lønnsstatistikk er at denne statistikken har den lengste tidsrekken, er stort sett sammenlignbar over tid, og inkluderer ansatte som er innenfor riktig næring. Det er imidlertid noen forhold det er viktig å være klar over. På grunn av en kategoriseringsfeil etter omstruktureringen av Norwegian i 2014 har kabinansatte fra Norwegian/Cabin Services Norway falt midlertidig ut av statistikken i 2014, men er tilbake i 2015. Det er også verdt å merke seg at flyteknikere/mekanikere

⁷ Hvorvidt diett kan regnes som ekstraintekt er diskutabelt og i utgangspunktet ikke noe vi regner inn.

mer enn halveres fra 2011 til 2012 fordi det ble mulig å skille ut mekanikerne basert på ny NACE-kode. Etter 2012 er det en hovedvekt av flyteknikere i statistikken, og dette påvirker lønnsnivået fordi flyteknikere generelt har betraktelig høyere lønn enn flymekanikere.

Lønn og lønnsutvikling inklusive tillegg fra 2007-2017

Basert på NHOs årsstatistikk viser vi først årslønn inklusive bonus og uregelmessige tillegg fra 2007 til 2017. Alle kategorier av arbeidstakere er med, både de som jobber heltid og deltid. Andelen som jobber heltid har økt gjennom perioden, men ikke dramatisk. Det er lønn fra arbeidsforhold innen luftfart som inkluderes i statistikken.

Lønn og arbeidsforhold i norsk luftfart

Tabell 3 Gjennomsnittlig årslønnsnivå, lønn inklusive bonus og uregelmessige tillegg. Heltid og deltid. Kilde: NHOs lønnsstatistikk:^a

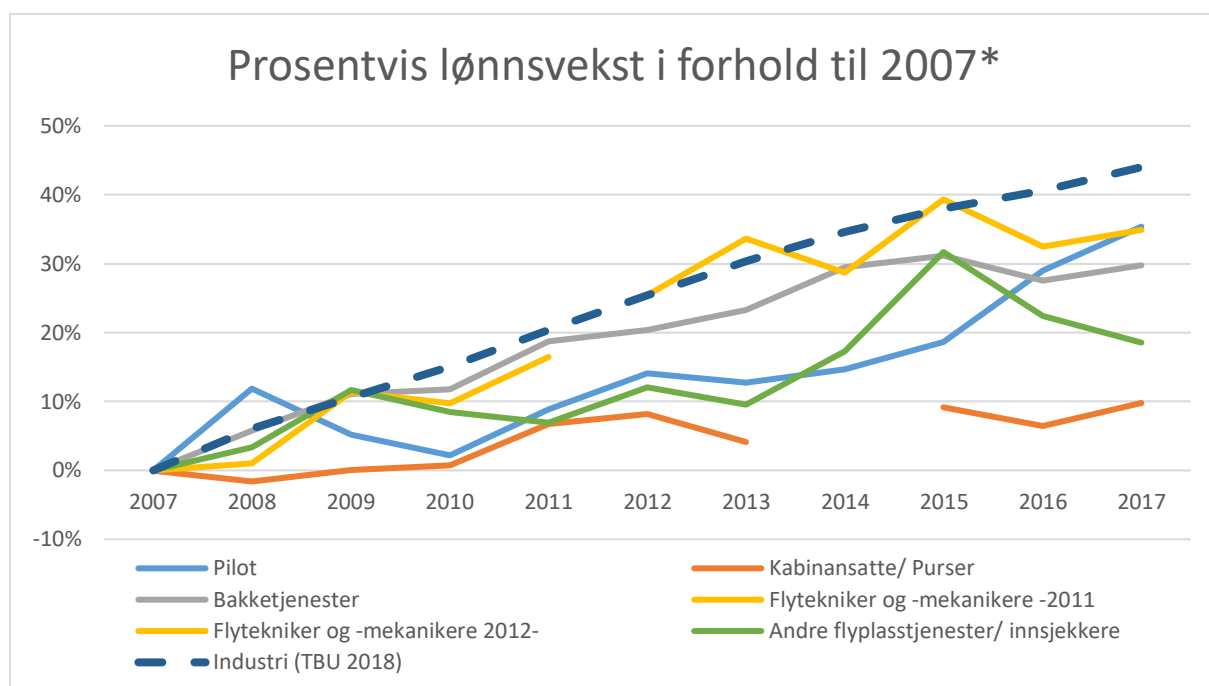
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Pilot	866771	969983	911664	885632	943736	988786	977114	993871	1028262	1118381	1173328
Kabinansatte/ Purser	380523	374404	380893	383211	406243	411718	396111	429274	415303	405054	417739
Bakkehåndtering	359732	380386	399443	401937	427131	432859	443537	465828	471790	458657	466880
Flytekniker og - mekanikere -2011	439932	444531	489970	482624	512319						
Flytekniker og - mekanikere 2012-						611478	661691	631236	696355	654189	669427
Andre flyplasstjenester/ innsjekkere	373586	386017	417291	405191	399404	418635	409224	438042	491957	457254	442836

^a Kabinansatte fra Norwegian falt midlertidig ut av statistikken i 2014. Antall flyteknikere/mekanikere mer enn halveres fra 2011 til 2012. Etter 2012 er det en hovedvekt av flyteknikere i statistikken.

Pilotene er den yrkesgruppen i norsk luftfart som tjener mest, med en gjennomsnittslønn på litt over 1,1 million kroner inkludert tillegg i 2017. Deretter følger flyteknikerne/-mekanikerne med 670 000 kroner i gjennomsnittlig årslønn. Denne gruppen består hovedsakelig av flyteknikere. Flymekanikere tjener mindre, noe som vi viser i statistikken fra surveyundersøkelsen under neste punkt. Stuere (i NHOs statistikk – bakkehåndtering), funksjonærer (i NHOs statistikk – andre flyplasstjenester og innsjekkere) og kabinansatte tjener mindre, og hadde henholdsvis 467 000, 443 000 og 418 000 kroner gjennomsnittlig inntekt i 2017.

I befolkningen som helhet var gjennomsnittlig årslønn i 2017 ifølge SSB på 535 900 kroner⁹. En gjennomsnittslønn i industrien (arbeidere og funksjonærer), som benyttes som referansekategori av Teknisk Beregningsutvalg var 589 000 kr per år¹⁰. For å danne oss et bilde av hvor sterk lønnsveksten har vært relativt til andre arbeidstakere i Norge, har vi sammenlignet med lønnsveksten til ansatte innen industrien, slik det fremkommer i Teknisk Beregningsutvalgs rapport «Etter inntektsoppgjørene 2018»¹¹. Resultatet¹² vises i tabellen under.

Alle yrkeskategoriene har hatt en nominell lønnsvekst fra 2007 til 2017.



Figur 1 Prosentvis lønnsvekst i forhold til 2007. Kilde: NHOs lønnsstatistikk, årslønnsnivå, lønn inklusive bonus og uregelmessige tillegg. Lønnsvekst i industri fra Teknisk Beregningsutvalg Etter inntektsoppgjørene 2018

Den prosentvise lønnsveksten i industrien var på 44% fra 2007 til 2017. Sammenlignet med det har alle yrkesgruppene vi ser på i norsk luftfart hatt lavere lønnsvekst. Pilotene har hatt den beste samlede lønnsveksten av yrkesgruppene i denne studien. Lønnsveksten til pilotene har variert gjennom perioden: Den var sterk fra 2007 til 2008, så falt lønningene til 2010. Mellom 2010 og 2012 fikk de

⁹ <https://www.ssb.no/statbank/table/11417/tableViewLayout1/>

¹⁰ Industriarbeidere tjente i gjennomsnitt NOK 464 100,- i 2017.

¹¹ https://www.regjeringen.no/contentassets/c9be5e1850304b4bb0e071c2a3d09925/etter-inntektsoppgjorene-2018.pdf_s.9. Hentet 23.03.2019

¹² Kabinansatte fra Norwegian falt midlertidig ut av statistikken i 2014. Antall flyteknikere/mekanikere mer enn halveres fra 2011 til 2012. Etter 2012 er det en hovedvekt av flyteknikere i statistikken.

*For flyteknikere/mekanikere etter 2012 vises lønnsvekst i forhold til 2012. 2012 settes lik Industri i 2012 for å kunne sammenligne utviklingen.

igjen et oppsving, mens lønningene vokste saktere enn i industrien mellom 2013 og 2015. Etter 2015 har pilotene hatt en lønnsvekst som er høyere enn i industrien.

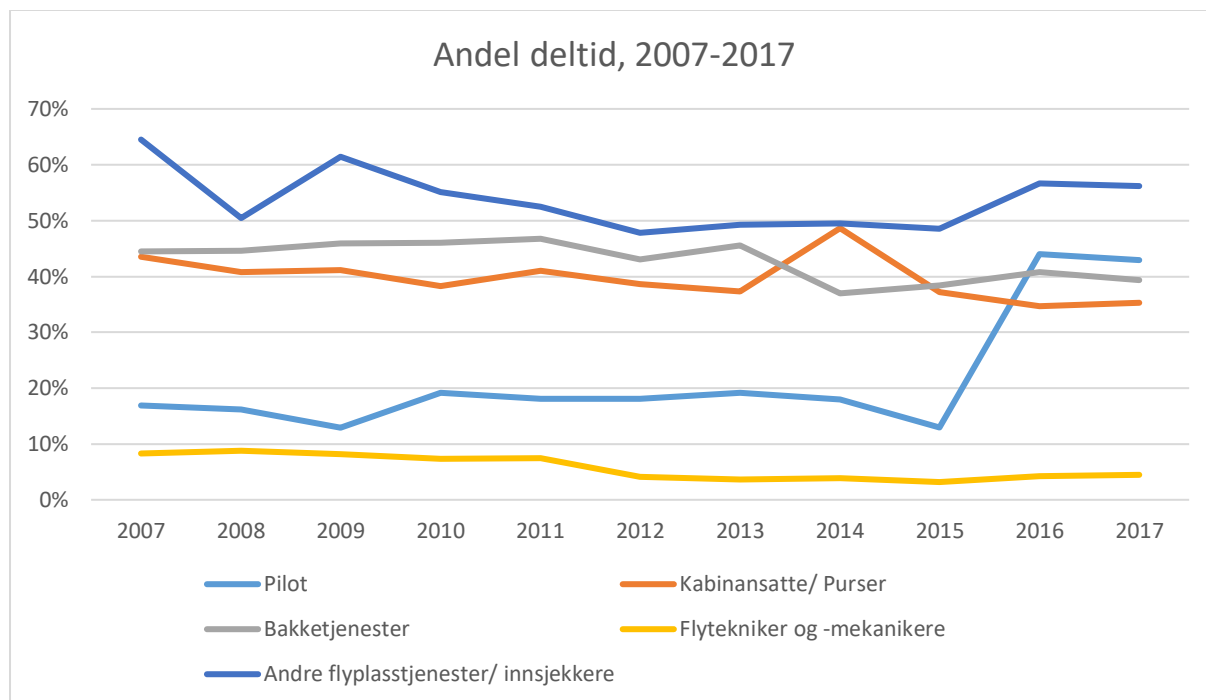
Det er et brudd i statistikken for flyteknikerne og -mekanikerne i 2012. Frem til 2012 hadde gruppen en lønnsutvikling rett under industrien. Fra 2012 ser det ut til at lønnsveksten har vært relativt god i 2013 og 2015, men at den har falt litt fra 2015 til 2017.

Stuere (i NHOs statistikk – bakkehåndtering) hadde frem til 2011 en lønnsvekst på nivå med industrien. Med unntak av i 2015 har lønnsveksten deretter vært svakere enn i industrien. Også funksjonærene (i NHOs statistikk – andre flyplasstjenester/innsjekkere) har hatt svakere lønnsvekst enn industrien, med unntak av 2014 og 2015.

Kabinansatte er yrkesgruppen med lavest lønnsvekst blant dem vi ser på i norsk luftfart. Den samlede lønnsveksten har vært på 10%, noe som er betydelig lavere enn industriens 44%. Kabinansatte er også den yrkesgruppen som tjener minst, og betydelig under gjennomsnittet i Norge. Den svake utviklingen har sannsynligvis sammenheng med den betydelige omstruktureringen av nettverksselskaper som SAS etter at lavprisselskapene utfordret bransjen for fullt fra starten av 2000-tallet. Forskjellen mellom kabinansatte og piloter kan sannsynligvis forklares med at pilotene har sterkere forhandlingsmakt (Harvey et al., 2018), og spesielt gjelder dette de siste årene der man har opplevd mangel på piloter i Europa.

Lønn og deltid

NHOs lønnsstatistikk baserer seg på alle ansatte, både heltids- og deltidsarbeidende. Lønnsnivået vil dermed ha sammenheng med andelen i deltidsstillinger. Andelen i deltid er relativt stabil i statistikken, og tendensen er at andelen deltid synker gjennom perioden. For piloter er det et hopp i andel deltid fra 13% i 2015 til 41% i 2016. Dette er trolig ikke en reell utvikling i deltidsandel, men heller en konsekvens av at arbeidstidsberegningene for piloter er såpass kompliserte, at det er vanskelig å avgjøre hvem som jobber deltid og heltid. I surveyen vår oppgir til sammenligning 20% av pilotene at de jobber deltid (under 100%). Igjen må vi huske på at kabinansatte fra Norwegian midlertidig falt ut av statistikken i 2014 med overgangen fra Norwegian Air Shuttle til Cabin Services Norway.



Figur 2 Andel deltidsansatte, 2007-2017 etter yrkesgruppe. Kilde: NHOs lønnsstatistikk

Lønn fra surveyen

Respondentene ble i surveyen bedt om å skrive inn sin bruttolønn fra hovedarbeidsforholdet i norsk luftfart inklusive tillegg og overtid, og uten tillegg og overtid.¹³ Fordi respondentene selv har skrevet inn beløp og ikke valgt ut fra en liste, har vi gått igjennom svarene og rettet opp svar som åpenbart er feil. Der det med overveiende sannsynlighet har kommet med en null for mye eller for lite, retter vi opp det. For eksempel er lønn for fulltidsansatt pilot rettet fra 13 050 000 til 1 305 000. Lønn for fulltidsansatt kabin rettet fra 4 500 000 til 450 000. Vi har også rettet opp der det er overveiende sannsynlig at ansatte har lagt inn sin lønn i hele 1000 kroner, for eksempel er lønn for fulltidsansatt pilot rettet fra 900 til 900 000.

Et overordnet grep for å unngå feil som skyldes tastefeil, er også at vi har satt maksimumslønn til 2 500 000 kr for piloter og 1 000 000 for andre yrkesgrupper. Minimumslønnen for heltidsansatte er satt til 300 000 for piloter og 200 000 for andre yrkesgrupper. Disse nivåene er satt godt under og over de verdiene som oppgis i surveyen. Piloter tjener betydelig mer enn andre yrkesgrupper, og minimums- og maksimumsbeløpene er derfor satt noe høyere. De som oppgir lønn utenfor disse intervallene holdes utenfor analysene. For deltidsansatte er det vanskeligere å gjøre denne vurderingen av hva som åpenbart er feil opplysninger. Vi har derfor kun oppgitt lønnen til heltidsansatte.

Et viktig poeng med surveytallene er at vi gjennom disse også kan vise *grunnlønn/avtalt lønn* uten tillegg.

Vi viser følgende tabeller på de neste tidene. Tabell 4 viser selvrapportert bruttolønn i 2018 med tillegg og overtid for yrkesgruppene. Tabell 5 viser selvrapportert bruttolønn inkludert tillegg og overtid for piloter og kabinansatte koblet med ansiennitet. Tabell 6 viser selvrapportert bruttolønn for yrkeskategoriene i 2018 uten tillegg, mens tabell 7 viser den samme koblingene mellom ansiennitet og lønn for flygende personell uten tillegg/overtid.

¹³

1) I hovedarbeidsforholdet du har i luftfart: Omtrent hva var din brutto årslønn før skatt i 2018, inkludert tillegg og overtid (tillegg knyttet til turnus, ansvar, kost/diett, overnattinger)? Svar i norske kr. (NOK)

2) I hovedarbeidsforholdet du har i luftfart: Omtrent hva var din brutto årslønn før skatt i 2018 uten tillegg (grunnlønn)? Svar i norske kr. (NOK)

Lønn og arbeidsforhold i norsk luftfart

Tabell 4 Bruttolønn 2018 fra survey MED tillegg og overtid. Heltidsansatte. Etter yrkesgruppe

	Kaptein	Styrmann	Purser, eller tilsvarende	Andre kabinansatte	Stuere	Funksjonærer	Flymekaniker	Flytekniker	Administrasjon
Antall svar	367	285	192	297	154	141	43	154	81
Gjennomsnitt	1 245 619	735 737	523 463	427 628	496 823	458 371	539 825	783 656	566 796
Median	1 250 000	700 000	510 000	420 000	500 000	455 000	520 000	800 000	550 000
95 prosentil	1 600 000	1 100 000	700 000	570 000	600 000	600 000	800 000	960 000	800 000
5 prosentil	800 000	470 000	376 000	300 000	400 000	370 000	267 000	600 000	420 000

Tabell 5 Bruttolønn 2018 fra survey MED tillegg og overtid. Heltidsansatte piloter og kabinansatte. Etter ansiennitet¹⁴.

	Piloter, totalt	Fra 1 - 3 år	Fra 3 - 5 år	Fra 5 - 10 år	Mer enn 10 år	Kabinansatte, totalt	Fra 1 - 3 år	Fra 3 - 5 år	Fra 5 - 10 år	Mer enn 10 år
Antall svar	656	92	59	113	360	494	56	76	118	235
Gjennomsnitt	1 021 795	597 670	665 608	991 207	1 226 403	466 155	375 177	382 125	465 397	519 030
Median	1 100 000	600 000	650 000	980 000	1 250 000	450 000	377 000	381 930	450 000	500 000
95 prosentil	1 500 000	850 000	850 000	1 500 000	1 548 584	630 000	460 000	500 000	600 000	700 000
5 prosentil	510 000	430 000	520 000	600 000	850 000	312 500	270 000	300 000	350 000	380 000

¹⁴ Det er et relativt stort overlapp mellom ansiennitet og stilling som kaptein eller purser/senior cabin crew (men ikke fullstendig).

Lønn og arbeidsforhold i norsk luftfart

Tabell 6 Bruttolønn 2018 fra survey UTEN tillegg og overtid. Heltidsansatte. Etter yrkesgruppe

	Kaptein	Styrmann	Purser, eller tilsvarende	Andre kabinansatte	Stuere	Funksjo- nærer	Flymekaniker	Flytekniker	Admin- istrasjon
Antall svar	342	279	186	272	132	128	39	165	77
Gjennomsnitt	1 092 010	633 802	421 413	351 737	403 172	387 873	441 990	586 164	527 070
Median	1 140 000	600 000	428 500	348 228	400 000	390 000	450 000	550 000	505 000
95 prosentil	1 350 000	1 000 000	540 000	450 000	500 000	480 000	550 000	800 000	720 000
5 prosentil	700 000	409 000	295 600	252 000	308 000	300 000	260 000	450 000	390 000

Tabell 7 Bruttolønn 2018 fra survey UTEN tillegg og overtid. Heltidsansatte piloter og kabinansatte. Etter ansiennitet.

	Piloter, totalt	Fra 1 - 3 år	Fra 3 - 5 år	Fra 5 - 10 år	Mer enn 10 år	Kabinan- satte, totalt	Fra 1 - 3 år	Fra 3 - 5 år	Fra 5 - 10 år	Mer enn 10 år
Antall svar	624	92	57	112	331	463	55	70	111	221
Gjennomsn itt	886 656	525 305	586 715	842 888	1 080 888	381 787	298 042	311 361	371 003	432 657
Median	930 000	520 000	576 000	800 000	1 100 000	380 000	300 000	310 157	360 000	430 000
95 prosentil	1 300 000	772 500	750 000	1 200 000	1 350 000	500 000	370 000	398 916	450 000	539 000
5 prosentil	425 000	400 000	450 000	530 000	700 000	260 000	230 000	230 000	297 000	320 000

Resultatene fra surveyen viser et lignende bilde som NHOs lønnsstatistikk. Heltidsansatte piloter har høyest lønn, fulgt av flyteknikerne. Deretter følger i synkende rekkefølge, administrativt ansatte, flymekanikere og stuere. Kabinansatte og funksjonærer på bakken (innsjekk, gateservice, assistanse) har lavest lønn. Innad blant piloter er det relativt stor forskjell på gjennomsnittslønnen til styrmenn og kapteiner, hvor styrmenn oppgir 59% av lønnen til kapteiner. Blant kapteiner er det et stort lønsspenn, hvor de som tjener mest tjener dobbelt så mye som de som tjener minst. Blant styrmenn er differansen enda større: de som tjener minst oppgir 43% av de som tjener mest. Lønnen varierer ikke overraskende mye med hvor lenge pilotene har vært ansatt i selskapet, fra gjennomsnittlig 598 000 blant de som har fra 1 til 3 års ansiennitet, til 1 226 000 blant de som har mer enn 10 års ansiennitet. Hvis vi ser på *grunnlønn* og ansiennitet ser vi at piloter med ansiennitet på 1-3 år oppgir gjennomsnittlig grunnlønn på NOK 525 305,-, mens piloter med mer enn 10 års ansiennitet oppgir gjennomsnittlig grunnlønn på i overkant av 1 million norske kroner. Det er også vesentlige forskjeller mellom piloter som har status som styrmann vs. kaptein. En kaptein har i i gjennomsnitt ca. 1,1 millioner kroner per år i grunnlønn, mens gjennomsnittet for en styrmann er NOK 633 802,- i grunnlønn per år.

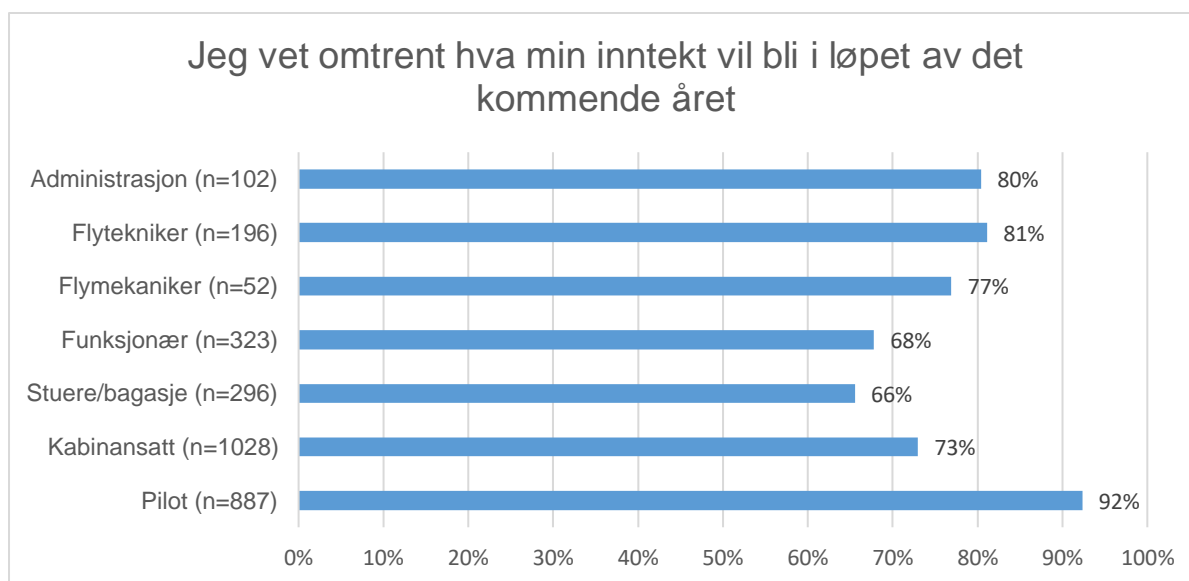
Kabinansatte oppgir den laveste minimumslønnen (5 prosentil) på 300 000 inklusive tillegg. Også blant kabinansatte, tjener de som tjener mest nesten dobbelt så mye som de som tjener minst, men fra et lavere nivå. De som har lavest ansiennitet tjener i gjennomsnitt 375 000, mens de som har mer enn 10 års ansiennitet har en snittlønn på 519 000. Ser vi på grunnlønnsnivået uten tillegg tjener kabinansatte i de laveste 5 prosentene ca. NOK 250 000,-, mens de som har over 10 års ansiennitet har en gjennomsnittlig grunnlønn på ca. NOK 430 000,- per år.

Stuere tjener i gjennomsnitt 38 000 mer enn funksjonærer. De innbyrdes lønnsforskjellene blant stuere og funksjonærer er imidlertid mindre enn i de andre yrkene. De lavest lønnede stuene tjener 67% av de høyest lønnede. Tilsvarende tjener de lavest lønnede funksjonærene 62% av de høyest lønnede.

Flyteknikerne har også en ganske sammenpresset lønnsstruktur, hvor de lavest lønnede tjener 63% av de høyest lønnede. Blant administrativt ansatte er lønsspennet større, og spennet går fra 420 000 blant de lavest lønnede til 800 000 blant de med høyest lønn. De administrativt ansatte er imidlertid for få til at vi kan gjøre ytterlige analyser på deres inntekt.

Innbyrdes lønnsforskjeller i hvert yrkesområde kan både forklares med lønnsforskjeller mellom ulike selskaper, og med lønnsforskjeller som følger av tariffbestemte lønnsstrukturer. I det følgende går vi gjennom en del av de tariffmessige lønnsstrukturene for yrkesgruppene (unntatt administrativt ansatte). På grunn av rapportens mandat vier vi noe mer oppmerksomhet til flygende, og det er også disse yrkesgruppene som har de mest komplekse lønnsstrukturene.

For mange er det også viktig med forutsigbar lønnsinntekt. Det er store forskjeller mellom yrkesgruppene i hvilken forutsigbarhet de har i inntekt. De aller fleste har god forutsigbarhet i inntekt, men blant yrkesgruppene innen bakkehåndtering (stuere og funksjonærer) er det en lavere andel som har god inntektsforutsigbarhet. Som vi skal komme tilbake til, kan dette ha sammenheng med ufrivillig deltidsarbeid kombinert med uforutsigbar ekstrajobbing. De som jobber uønsket deltid har signifikant sjeldnere oversikt over deres fremtidige inntekt enn de som jobber ønsket deltid og heltid. Også kabinansatte har en noe lavere inntektsforutsigbarhet.



Figur 3 Forutsigbarhet i inntekt etter yrkesgruppe. Andel helt og delvis enig.

Internasjonale sammenligninger av lønn

I undersøkelsen har vi blitt bedt om å sammenligne lønns- og arbeidsforhold til flygende personell i Norge/Skandinavia med vilkår i strategisk valgte land i Europa. Av hensyn til tilgang på informasjon og hvilke land det er mest relevant å sammenligne seg med i Europa gitt strategisk baseplassering, hadde vi som utgangspunkt å samle systematisk informasjon fra Irland, Storbritannia og Spania. Det viste seg krevende å innhente tilstrekkelig informasjon fra disse landene, så vi har også valgt å supplere sammenligningene med en del andre europeiske land. Vi baserer sammenligningene på informasjon fra arbeidstakerorganisasjoner, flyselskaper, jobbannonser, Eurostat og utvalgte nettsteder.

Det er mange variabler som inngår i sammenligninger av lønnsnivået mellom ulike land i Europa, og blant de viktigste forholdene å være klar over er hvordan det generelle prisnivået på varer og tjenester står i forhold til lønnsnivået for å kunne vurdere kjøpekraft. I tillegg er det interessant å vite forskjellen i gjennomsnittlig inntekt. Vi kommer ikke til å gjøre detaljerte beregninger av dette i denne rapporten, men som et utgangspunkt viser vi her Eurostats beregninger av hvordan landene som sammenlignes ligger i forhold til et gjennomsnitt i Europa (EU-28).

Tabell 8 Prisnivå på varer og tjenester i Irland, UK, Spania og Norge ¹⁵

Prisnivå varer og tjenester av EU-28	% av gjennomsnittet for EU-28 (100)
Irland	127
UK	116
Spania	92
Norge	149

Av denne tabellen framgår det altså at prisnivået i Spania ikke uventet ligger godt under norsk nivå. Samtidig er Irland på et høyt nivå i Europeisk sammenheng, og vi må også huske på at London-området ligger godt over det britiske snittet som her vises i tabellen. Forskjellene i leviekostnader

¹⁵https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Comparative_price_levels_of_consumer_goods_and_services

mellom Norge, Irland og UK er derfor ikke spesielt store. Ser vi på gjennomsnittslønn¹⁶ har Storbritannia ca. 60% av norsk lønn, Irland 79% og Spania 40 %. Spanske arbeidstakere har dermed den gjennomsnittlig svakeste kjøpekraften basert på gjennomsnittlig lønn i 2017.

Skatetrykket er også noe forskjellig i de ulike landene, selv om de alle har systemer for progressiv skatt. I Irland betales 20 prosent skatt av inntekt under 35300 Euro i året, mens satsen er 40 prosent over dette beløpet. I Storbritannia er det ikke skatt på inntekt opptil 11 850 GBP i året, det er 20 prosent skatt på inntekt mellom GBP 11 850 og 46 350, og det er 40 prosent skatt på inntekt mellom 46 350 og 150 000 GBP. I Spania er systemet noe mer finmasket. Her er det 19 prosent skatt inntil 12450 Euro, 12450-20200 Euro skattlegges med 24 prosent, 20200-35200 Euro har 30 prosent skatt, 35200-60000 Euro har en sats på 37 prosent, mens alt over 60000 Euro i årlig inntekt har 45 prosent skatt. I beregningene vi har gjort i dette dokumentet utregnes også en del andre forhold, som minstefradrag og lignende, som gjør at satsene effektivt sett blir noe lavere¹⁷.

Spania har altså et noe mer progressivt system enn de andre landene, Irland har relativ høy skatt på høy inntekt, mens UK har lavere skatt for høyinnteksgruppene. For lavinnteksgruppene er det som vi skal se under de kabinansatte, mindre utslag. I angivelsene av beregnet skattesats under får vi imidlertid kun et forenklet inntrykk, ettersom vi ikke har kunnet ta med kompleksiteten knyttet fradrag og lignende.

Vi kommer tilbake med sammenligninger per yrkesgruppe, henholdsvis for piloter og kabinansatte.

Lønnsstruktur for piloter i norsk luftfart

I tillegg til tilgjengelig registerdata fra SSB og NHO har vi fått tilgang til tariffavtaler som er gjeldende i Norge og Skandinavia, og vi vil i det følgende gå gjennom en del av de viktigste punktene som kan knyttes til lønn og kompensasjon. Vi kommer ikke til å være selskapsspesifikke, men vil likevel forsøke å vise til både likheter og forskjeller i de ulike avtalene. Generelt sett er tariffavtalene for piloter på et svært høyt detaljnivå. Vi kommer ikke til å gjengi alle disse detaljene, men heller vise hovedtrekk.

Som lønnsstatistikken viser, er det altså et stort spenn i lønn for piloter. Hvis vi først ser på lønnstabellene som er gjeldende for piloter i Norge ser vi at de viktigste selskapene har noe ulik startlønn for styrmann, men det er viktig å påpeke at det laveste lønnstrinnet også kan gjenspeile at piloten ikke har opparbeidet såkalt «type rating»¹⁸ på flytypen som er aktuell å benytte, eller har mindre enn 1500 flytimers erfaring. Startlønna varierer derfor mellom 360 000,- og 460 000,- per år uten tillegg, mens startlønn for styrmenn med type rating og/eller over 1500 flytimer ligger noe høyere. I alle tariffavtalene stiger styrmenn og kapteiner forutsigbart i lønn – typisk ett lønnstrinn per år, men lengden på skalaene er forskjellig mellom selskapene, fra 14 til ca. 30 trinn. For ett av selskapene er begynnerlønnen noe høyere, men det tar lengre tid å oppnå toplønn, mens det for et annet selskap er større hopp mellom lønnstrinnene, og man oppnår toplønn på et noe tidligere tidspunkt. Det betyr også at kapteinsutsjekk kan skje på litt ulike tidspunkt, selv om dette også avhenger av andre variabler, inkludert viljen til å flytte på seg. Et viktig tilleggspoeng er at både styrmenn og kapteiner må starte på bunnen av lønnsstigen (for stillingskategorien) hvis de skulle bytte selskap.

Topplønn for styrmenn er ifølge tariffavtalene vi har sett på mellom ca. 890 000,- per år til 1,1 million i grunnlønn uten tillegg. For kapteiner gjelder andre lønnskalaer, og starter på mellom 700 000,- og 840 000,- uten tillegg. Topplønn for kaptein ligger på ca. 1,1 million til 1,3 millioner uten tillegg. Det er også verdt å nevne at noen selskaper opererer med nye «tak» for toplønn innført i forbindelse med

¹⁶ Beregnet fra Eurostats tall fra 2017

¹⁷ Vi benytter oss av skattekalkulatorer som <https://salaryaftertax.com/ie>, <https://www.gov.uk/estimate-income-tax>, <https://salaryaftertax.com/es>, <https://skattekalkulator.app.skatteetaten.no/#/skattesubjekt>

¹⁸ Typerating innebærer at piloten er sertifisert til å fly en viss flytype, eksempelvis Boeing 737.

oppgjør fra noen år tilbake. Dette betyr at yngre piloter typisk ikke kan oppnå toplønnsnivået til noen av sine eldre kolleger som er på gamle ordninger.

Piloter kan også oppnå ulike former for tillegg og kompensasjon. Her kan vi skille mellom faste tillegg og variable tillegg. Faste tillegg regnes gjerne inn i forbindelse med stillinger som innebærer lederansvar eller instruktøransvar. Andre faste tillegg er uniformstillegg, telefon, parkering og lignende. Det finnes også relativt komplekse regler for kompensasjon hvis tjenestetid går utover avtalt tjenesteperiode, og da typisk ved slutten av hver arbeidsperiode. Piloter blir også kompensert ekstra for å «selge» fridager, det vil si at man sier seg villig til å jobbe på dager der man i utgangspunktet har fri. Muligheten for å selge fridager reguleres av et maksimalt antall i tariffavtalene, og av de felles tjeneste- og hviletidsbestemmelsene, men praktiseres ifølge arbeidstakerorganisasjonene og egen survey, jevnlig. Eksempel fra en tariffavtale er at selskapet kan kjøpe inntil 15 dager av piloter i 100-prosent stilling, men at det ikke er tillatt å selge øremerkede feriedager. Som vi skal komme tilbake til under arbeidstid er salg fridager vanlig, men mengden salg varierer. For eksempel ble det i forbindelse med somrene 2017 og 2018¹⁹ solgt en stor mengde fridager blant norske piloter for å løse pilotmangelen som flere selskaper opplevde. Fridagssatsene vi har fått tilgang til fra tariffavtaler og partene i arbeidslivet viser en variasjon fra ca. 6000,- per dag (for styrmann) til mellom 15 000-20 000,- per dag for kapteiner, selv om den øvre satsen er fra helt spesielle tilfeller.

Et annet potensielt tillegg eller kompensasjon er diett. Piloter får diettsatser basert på en rekke forhold, inkludert lengde «on duty» per dag, om pilotene overnatter, og om de oppholder seg utenlands. Ikke ulikt statens satser er det også gjerne spesifisert ulike diettsatser for ulike land pilotene måtte befinne seg i. Samtidig er det tariffestet at piloter skal få mat om bord på flyet, slik at dette potensielt kan bli en tilleggsinntekt. Det er også skattepliktig. Diettsatser er relativt like mellom selskapene og beregnes ut ifra antall timer på jobb per dag. Det er eksempel på at det ikke gis diett ved korte dager (mindre enn 3 timer), men generelt gis det full diettsats fra og med 9 timer til og med 24 timer. Vi vil her understreke at arbeidstakerorganisasjonene i utgangspunktet ikke ser på diettkompensasjon som tillegg, men som en nødvendig kompensasjon for kostnadene ved ikke å ha tilgang til normale diettløsninger.

I forbindelse med oppgjør som varte i perioden mellom 2012 og 2014 gikk flyselskapene fra å tilby ytelsespensjon til innskuddspensjon. Dette innebar betydelige kostnadsbesparelser, og flyselskapene vurderte det som helt nødvendig for å overleve den økte konkurransen i lufta. Pilotene fikk nå innskuddspensjon, en ordning som også er vanlig i resten av det norske arbeidslivet. Samtidig er det verdt å merke seg at innskuddsordningene er gode. Selskapene vi har sett på har alle en innskuddssats på 5-7 prosent opptil 7,1 G og med noe ulike utregningsmåter ca. 25 prosent innskudd mellom 7,1 G og 12 G. Dette ligger helt opptil maksimumsgrensene for innskuddspensjon i Norge. Med unntak av Norwegian (hvor pilotene selv må dekke 2 prosent av innskuddet) dekkes innskuddet av selskapene. I tillegg stiller selskapene med betydelige forsikringsordninger, inkludert uførepensjon knyttet til «Loss of Licence». Dette innebærer utbetaling av en engangssum i fall piloten ikke lengre kan utføre sitt arbeid av helsemessige årsaker. Utbetalingen knyttet til loss of licence synker typisk med alder, slik at pilotene får utbetalt mer ved yrkesuførheten i yngre alder enn hvis de er nærmere pensjonsalder. Pensjonsalder for piloter er lavere enn i befolkningen for øvrig, men den har vært økende. Her er det også forskjeller mellom selskapene – fra 60 år (Widerøe), 62 år (Norwegian) til 65 år (SAS, sist justert fra 62 år i forbindelse med oppjøret i 2012)²⁰.

I motsetning til de andre yrkesgruppene vi behandler i denne rapporten har piloter en dyr utdanning som kan koste i overkant av 1 million²¹. Mange piloter går altså inn i yrkeslivet med en betydelig gjeld. I tillegg er det slik at man som pilot er avhengig av flytimer på riktig flytype for å kunne fungere som flyger, og det er også viktig med tanke på lønn (startlønn avhenger både av flytimer og sertifisering på flytype). Instruktørtimer er dyrt for flyselskapene, og en vanlig måte å løse kostnadsproblematikken på

¹⁹ Intervjuer med Norsk Pilotforening (Parat) og Norsk Flygerforbund, februar 2019

²⁰ Informasjon fra gjeldende og tidligere tariffavtaler.

²¹ Samtaler med arbeidstakerorganisasjonene; utdanning.no.

er at det avtales såkalte «bonding agreements» mellom flyselskapet og pilot. Dette innebærer at piloten mottar tilstrekkelig med flytimer for å oppnå utsjekk på flytype mot at man binder seg til en minimumsperiode (for eksempel 3 år) til selskapet²². Lønn mens man tar flytimer/utdanning for å oppnå utsjekker er vanlig i Norge, men arbeidstakerorganisasjonene i Norge og Europa er opptatte av at det også kan være relativt vanlig at piloten ikke mottar lønn i denne kvalifiseringsperioden. Det å betale for å fly ordinære, kommersielle flyvninger, såkalt «pay-to-fly», er også noe som forekommer i Europa. På spørsmål om pilotene i vår survey noen gang hadde betalt for å fly ordinære flyvninger med den hensikt å oppnå flytimer/utsjekk svarer 18 prosent at de har erfart dette hos tidligere arbeidsgiver, mens 2 prosent oppgir at de har slike erfaringer fra nåværende arbeidsgiver²³. Både NHO og arbeidstakerforeningene er overrasket over at tallet er så høyt, og det er også overraskende sammenlignet med den nylig publiserte «Ricardo-studien», der det ut ifra survey beregnes at mellom ca. 2 og 6 prosent av piloter har vært involvert i denne typen operasjon. Samtidig viser den samme studien til beregninger fra partene i arbeidslivet at opp mot 10 prosent ikke er usannsynlig. I alle tilfeller er det krevende å måle fenomenet presist.

Siden 2017 har finansieringen av flyverutdanningen blitt bedre da Statens Lånekasse for Utdanning bevilger lån og stipend til bedre betingelser enn det pilotstudenter tidligere har hatt²⁴. Ifølge NHO er dette nå den beste ordningen i Europa, og de mener dette er veldig positivt for bransjen. Flyskolene har merket stor økning i antall søkere, og aktører som NHO Luftfart og European Cockpit Association er opptatte av at det er viktig at betingelsene for pilotutdanningen bedres, både av hensyn til å utdanne nok piloter framover, og for å kompensere for en uheldig utvikling med tanke på at en del piloter betaler flyselskapene for å fly²⁵.

Lønnsnivå og lønnsstruktur for piloter – internasjonale sammenligninger

Vi har mottatt informasjon om lønnsnivået i ulike typer selskaper som opererer i Irland, Storbritannia Spania, Nederland, Tyskland og to andre land som er anonyme. Det er viktig å være klar over at informasjonen ikke er statistisk representativ. Likevel virker nivåene vi oppgir rimelige etter å ha sammenlignet en rekke selskaper på tvers av land. En generell observasjon er at lønnsnivået for piloter, og spesielt kapteiner, ikke er lavere enn i Norge. Lønnsnivået i nettverksselskapene er også generelt høyere enn lavprisselskapene. Før vi kommer inn på konkrete lønnsforskjeller er det også viktig å påpeke en del strukturelle forskjeller som spiller inn på lønn. For det første virker det å være en vesentlig forskjell mellom «nettverksselskaper» og «lavprisselskaper» i måten lønnsstrukturen er bygd opp. I nettverkselskapene er det vanlig med lønnsstiger som i stor grad er styrt av ansiennitet. Lavprisflyselskapene har normalt også lønnsstiger avhengig av hvor mange år i arbeid og opprykk, men har ofte færre trinn. Slik sett går opprykk også ofte raskere i lavprisselskapene sammenlignet med nettverksselskapene. Vi har også sett eksempler på at det *ikke* er lønnsstiger, men at lønnsinnplasseringen er flat for hver kategori (for eksempel junior styrmann, styrmann, kaptein, senior kaptein). For det andre virker lønnen i lavprisselskaper i større grad basert på en kombinasjon av grunnlønn og variabel lønn knyttet til blokketid, altså den tiden som er mellom flyet forlater gate til det

²² Møte med NHO og flyselskapene, januar 2019; Møte med Norwegian, februar 2019

²³ N=888 piloter. Spørsmålet lyder: *Har du i løpet av din karriere betalt for å utføre reelt arbeid for arbeidsgiver med den hensikt å oppnå en sertifisering/utsjekk eller flytimer (såkalt «pay-to-fly» for piloter)?*

²⁴ Nettreferanse:

<https://www.lanekassen.no/Global/Forskrifter/2018/Forskrift%20om%20tildeling%20av%20utdanningsst%c3%b8tte%202018-2019%20fastsatt%20130218.pdf>

²⁵ Samtale med NHO Luftfart, mars 2019. Finansiering av utdanning er også noe som blir tatt opp av Jorens et al. (2015) for å motvirke «pay-to-fly». European Cockpit Association har en egen kampanje mot det de mener er uakseptabelt fenomen: <https://www.eurocockpit.be/campaign/stop-pay-fly>. Se også Golden & Underthun (2016) for en diskusjon av pay-to-fly.

står ved gate på ny flyplass. Styrmenn har en større del av lønnen som variabel sammenlignet med kapteiner. Det påvirker sammenligningen av grunnlønnen til en kaptein og styrmann da den variable inntekten utgjør en viss andel av lønnen og den er avhengig av blokketid.

Nettverksselskaper

Vi har mottatt informasjon om nettverksselskaper basert i Irland, Nederland, UK og et anonymt land²⁶, men har dessverre ikke fått tilgang til direkte informasjon fra nettverksselskaper i Spania. I tillegg til informasjon fra arbeidstakerorganisasjoner har vi benyttet noe informasjon fra et pilotnettsted som ifølge flere av våre informanter opererer med relativt presis informasjon²⁷.

Hvis vi først ser på nivåene som er i typiske nettverksselskaper i UK, Nederland og Irland ser vi at topplønn for «short-haul» kapteiner ligger omlag 20-30 prosent over gjennomsnittet av de 5 prosent best betalte i Norge (fra survey), men nivået kan i noen tilfeller også være høyere der kapteinene mottar mer variabel lønn for blokketid eller sektortillegg. «Long-haul»-kapteiner mottar noe høyere lønn enn det igjen. Nettverksselskapet fra et mindre europeisk land har et topplønnsnivå for kaptein som er om lag 90 prosent av norsk nivå.

Topplønna for styrmenn i nettverksselskaper i UK og Irland er også høyere enn norsk nivå. Med ca. 10 års ansiennitet finner vi at short haul-styrmenn (såkalte «First Officers») mottar om lag 20-40 prosent over norsk nivå, mens lønn etter ca. 3 års ansiennitet er hele 40 prosent høyere i det ene selskapet vi har sjekket, mens to andre selskaper ligger om lag 20 prosent over for topplønn styrmenn, og ca. 20 prosent over nivået for styrmenn med 3 års ansiennitet. I selskapet fra et mindre europeisk land er lønnsnivået noe under norsk nivå for styrmenn.

Det er en viss andel variabel lønn i nettverk-selskapene vi har sett på, men den begrenser seg gjerne til ca.10-15 prosent for kapteiner og 15-20 prosent for styrmenn. Unntaket er selskapet fra et mindre europeisk land, der pilotene har fra 25 til 35 prosent av lønna koblet til produserte blokktimer.

Alle nettverksselskapene vi har informasjon fra benytter lønnsstiger som baserer seg på ansiennitet, flytimer og utsjekk. 12-20 trinn er vanlig. Som i Norge er det vanlig å stige med ett trinn per år, og som i Norge er det vanlig å bytte stige ved kapteinsutsjekk.

Pensjonsbetingelsene i nettverksselskapene i Irland, UK og Nederland er gode, og tallene vi har mottatt fra arbeidstakerorganisasjoner i disse landene viser innskuddsprosenter mellom 15 og 30 prosent. Selskapet fra et mindre europeisk land bidrar i motsetning ikke med pensjonsinnskudd. Her må pilotene selv dekke dette.

Lavprisselskaper og «wet lease»-selskaper

Vi har mottatt informasjon om utvalgte lavprisselskaper fra mange av de samme kildene som for nettverksselskapene, men har i tillegg fått informasjon direkte fra flyselskaper. I tillegg til informasjon fra lavprisselskaper i Irland, UK, Spania og Tyskland har vi også valgt å vurdere lønnsnivåer og betingelser for utvalgte selskaper som tilbyr wet-lease-tjenester til andre europeiske flyselskaper, uavhengig av opprinnelsesland.

For lavprisselskaper i Irland, UK og Tyskland finner vi at kapteiner med høy ansiennitet ligger på et lønnsnivå som er relativt likt norsk toppnivå (gjennomsnitt av alle flyselskaper), mens eksemplene vi har fra Spania ser ut til å indikere et lavere nivå, der kapteiner i ett selskap tjener om lag 90 prosent av norsk gjennomsnittslønn for kapteiner (i overkant av NOK 1 million), mens et annet selskap indikerer et lavere nivå (ca. 70 prosent av norsk grunnlønn).

For styrmenn er det noe vanskeligere å sammenligne ettersom denne gruppen i større grad har variabel lønn, for eksempel basert på antall flytimer eller antall sektorer de flyr. Noen lavprisselskaper har en relativt lav andel variabel lønn (ca. 20 prosent), mens vi får inntrykk av at enkelte selskaper kun

²⁶ Informasjon fra arbeidstakerorganisasjoner via Norsk Flygerforbund/European Cockpit Association.

²⁷ <http://www.pilotjobsnetwork.com/operatorlist.php?reg=Europe>

opererer med variabel lønn – piloten får altså kun betalt for antall produserte timer (flytimer), diett og eventuell bonus.

Nivåmessig er ett av selskapene vi har sett informasjon fra omlag 75 prosent av norsk gjennomsnittslønn for styrmann når alle variable tillegg er tatt med, mens et annet selskap ligger på om lag 50 prosent av norsk gjennomsnittslønn for styrmann. Unntaket er lavprisselskapet i Tyskland som betaler omtrent samme lønn til styrmenn som i Norge. Generelt virker det dermed som at lønnsnivået for styrmenn i lavprisselskaper ligger noe under norsk nivå. I enkelte lavprisselskaper er det også større inntektsusikkerhet fordi lønna i hovedsak er variabel. I lavprisselskaper kan dette noen ganger knyttes til en status som «kontraktspilot» som ikke har fast ansettelse eller garantert minimumsinntekt²⁸. Vi ser fra vår informasjon om bemanningselskaper som leverer pilottjenester til flyselskaper at disse typisk må matche betingelsene til kapteiner som har direkte ansettelser, men at styrmenn altså ikke mottar samme kompensasjon. Dette kan settes i sammenheng med at det har vært tilstrekkelig på styrmenn i det europeiske markedet. Samtidig ser det ut til at styrmenn kan få bedre forhandlingsposisjon framover, gitt at selskapene har blitt mer oppmerksomme på betydningen av god og stabil pilotrekruttering. Det kan også bety at flere styrmenn blir fast ansatt i flyselskapene²⁹.

Med unntak av det tyske selskapet har lavprisselskapene få lønnstrinn per stillingskategori.

Pensjonsbetingelsene i lavprisselskapene vi har sett informasjon fra indikerer et markant lavere nivå enn i nettverk-selskapene i Irland, UK, Tyskland og Nederland. Selskapene vi har sett informasjon fra Irland og UK viser et innskuddsnivå på mellom ca. 5 og 8 prosent, mens selskapene basert i Spania ikke tilbyr pensjonsinnskudd. Som nevnt er dette heller ikke obligatorisk i Spania. Vi har ikke informasjon om pensjon fra selskapet i Tyskland.

Vi har mottatt informasjon fra ett typisk wet-lease-selskap, altså et selskap som leaser ut fly med mannskap til andre flyselskaper. Her får vi inntrykk av at lønnsnivået er lavere. En kaptein med topplønn i selskapet tjener om lag 70 prosent av norsk gjennomsnittlig kapteinlønn, mens styrmann (FO) også ligger om lag på 70 prosent av norsk gjennomsnittslønn. Vi får imidlertid inntrykk av at lønnen delvis avhenger av oppnådde flytimer (block hours). Det samme wet lease-selskapet har både direkte ansatte piloter og piloter som leies inn fra bemanningsbyrå, men lønnsnivået er ikke dårligere for de innleide pilotene.

Wet-lease-selskapet har pensjonsordning for pilotene, men det er vanskelig å tyde nivået ut ifra informasjonen vi har. Selskapet opererer ellers med 3 nivåer for kaptein og 3 nivåer for styrmann.

Lønnsstrukturer for kabinansatte i norsk luftfart

Lønnstabellene for kabinansatte i de tre selskapene som tettest kan knyttes til norsk luftfart ligner på mange måter strukturene som vi finner hos pilotene, men med andre lønnsnivåer. Startlønna ligger mellom ca. 22 000,- per måned eller ca. 260 000 per år, til en topplønn uten tillegg på ca. 40 000,- per måned eller ca. 480 000,- per år med høyest mulig ansiennitet. Som med pilotene er det ulike stiger i de ulike selskapene, fra 10 til 30 trinn. En viktig overgang for to av selskapene er at det for noen år siden ble innført nye tak for lønnsstigning for kabinansatte ansatt etter en viss dato. Dette betyr altså at kabinansatte med lavere ansiennitet ikke vil nå toppnivået til kolleger med lengre ansiennitet som ble ansatt før ny lønnsstruktur ble vedtatt. Dette kan for eksempel innebære en halvering av antall

²⁸ Den såkalte «Ghent-rapporten» fra 2015 viser at lavprisselskaper i mye større grad enn nettverksselskaper benytter indirekte, eller det som ofte blir kalt «atypiske ansettelser». Mens 79 prosent av piloter i nettverksselskaper oppga fast, direkte ansettelse i flyselskapet, var det kun 52 prosent som var fast ansatt i flyselskapet blant pilotene som jobbet for lavprisselskaper. Se Jorens, Y., et al. (2015). *Atypical forms of employment in the Aviation Sector. European Social Dialogue*. https://www.eurocockpit.be/sites/default/files/report_atypical_employment_in_aviation_15_0212_f.pdf

²⁹ Informasjonen om styrmenns endrede forhandlingsposisjon er hentet fra korrespondanse med Hans Jørgen Elnæs i Winair AS, april 2019.

lønnstrinn som er oppnåelig i løpet av karrieren³⁰. Felles for tariffavtalene er imidlertid at de kabinansatte har forutsigbar lønnsprogresjon innen gjeldende stillingskategorier.

I selskapene er det også tillegg for å være ansvarlig i kabin, noe som både kalles purser, senior cabin crew, eller ansvarlig crew. Kabinansatte med ekstra ansvar får et tillegg på 3000-4000 per måned. De kabinansatte får også andre typer tillegg som varierer noe mellom selskapene. Dette kan være generelle rengjøringstillegg, spesifikke rengjøringstillegg, tillegg for ansvarsoppgaver (inkl. instruksjon) og godtgjørelse knyttet til telefon, parkering mm. I tillegg kan diett kan være en viktig tilleggsinntekt som også framkommer av skatteseddelen. Videre mottar kabinansatte ofte en viss provisjon av salg om bord.

På lik linje med piloter kan også kabinansatte selge fridager, men satsen for fridagssalg er betraktelig lavere enn for piloter. Hvis ikke fridagen kompenseres med en ny fridag ligger satsene vanligvis et sted mellom 3000,- og 5000,- per dag. Det er også begrensninger i antall fridager som maksimalt kan selges.

I årene 2012-2014 kom endringene i pensjonsordninger også for kabinansatte i de tre selskapene, men på litt ulik måte. I SAS og Widerøe er de kabinansatte fortsatt direkte tilknyttet hovedselskapet, noe som gjør at selskapene må tilby samme grunnbetingelser som pilotene. Dette innebærer at pensjonssatsene nevnt tidligere (mellom 6-7 prosent av lønn opptil 7,1 G, og ca. 25 prosent av lønn mellom 7,1G og 12 G) også gjelder for kabinansatte i disse to selskapene. I Norwegian er det imidlertid noe annerledes. Da Norwegian splittet opp selskapet i 2013-2014 og opprettet selskapene Pilot Services Norway (pilot) og Cabin Services Norway (kabin) ble den nye innskuddsordningen imidlertid noe forskjellig for de to undergruppene. Mens pilotene fikk en tilsvarende høy innskuddsats for lønn over 7,1 G, fikk kabinansatte en lavere sats. Samtidig har ikke dette så stor praktisk betydning da de kabinansatte sjelden har vesentlig inntekt over 7,1G. Sammenlignet med andre yrkesgrupper i luftfart med lav inntekt har kabinansatte bedre pensjonsavtaler.

Internasjonale sammenligninger – kabinansatte

Sammenligningsgrunnlaget vårt for kabinansatte i nettverkselskapene er mer begrenset enn for piloter, og vi kommer derfor til å benytte flere sekundærkilder, hvor Steer Davies Gleaves rapport (2015) for EU-kommisjonen og Harvey & Turnbills rapport (2014) for ETF og EU-kommisjonen har mye relevant informasjon. I begge rapporter får vi inntrykk av at kabinansatte i de etablerte selskapene har måttet gå med på omstrukturering av lønnsstruktur. For eksempel viser Steer Davies Gleave til at British Airways etablerte en ny «cabin crew fleet» i 2009 som de kaller «Mixed fleet» som har betraktelig lavere lønn enn kabinansatte som ble ansatt før dette tidspunktet. Steer Davies Gleave viser til at årslønna for en nyansatt var omtrent det halve av gjennomsnittslønna til en etablert kabinansatt i selskapet.

Ifølge Harvey & Turnbull (2014) viser en survey av ETFs medlemsforeninger i Europeiske land at en relativt høy andel variabel lønn for kabinansatte blir vanligere, men særlig gjelder dette lavprisselskapene. Steer Davies Gleave (2015) refererer for eksempel til at «incentive-based payments» som salg om bord gjennomsnittlig utgjorde 44 prosent av lønna til kabinansatte i Ryanair. Til sammenligning viser Steer Davies Gleave til at den variable andelen utgjorde 32 prosent av lønna til piloter i Ryanair. Inntrykket vi har fra lavprisselskaper i Irland, UK og Spania tilsier også at den variable delen av lønna er høyere for kabinansatte sammenlignet med piloter. Den variable delen av lønna kobles også til flere parametere, selv om dette varierer mellom land og selskaper. For eksempel ser vi at variabel inntekt knyttes sterkes til blokketid eller produktive timer i lufta. Variabel lønn kan også være diettkompensasjon, kjøp av fridager og provisjon av salg om bord. For Spania har vi informasjon om at den variable delen av lønna kan være opptil 70 prosent av total månedslønn. Dette er særlig viktig fordi sykepengen for eksempel bare regnes i forhold til grunnlønn i Spania.

Praksisen med variabel lønn gjør det vanskelig å sammenligne lønn for kabinansatte direkte, men et tydelig inntrykk er at kabinansatte i lavprisselskaper i Irland, UK og Spania har lavere lønninger enn i

³⁰ Informasjon hentet fra selskappespesifikke tariffavtaler.

Norge. I Irland og UK er nivået fra informasjonen vi har et nivå som er omlag 60-65 prosent av norsk nivå, mens det vi har fått opplyst om fra Spania indikerer en lønn som ligger om lag på 40-45 prosent av norsk nivå. Samtidig er dette nivået omtrent på linje med forskjellene i gjennomsnittslønn for disse landene. Sammenlignet med i Norge virker det som at mer av lønna er variabel i lavprisselskaper og gjennom bemanningsselskaper. For ansatte i bemanningsselskaper kan også en lav grunnlønn betinges av tilgang på oppdrag hos flyselskapet, selv om den kabinansatte kun jobber for ett selskap³¹. En relativt stor andel av den økonomiske risikoen ved markedssvingninger overføres dermed fra selskap til hver enkelt kabinansatt. I tillegg er vårt inntrykk at sykelønn, for eksempel i Spania, kun beregnes etter grunnlønn og ikke variabel lønn. Å melde seg syk kan med dette innebære at man risikerer å kun sitte igjen med for eksempel halvparten av dagslønnen selv om det er planlagt vakt som innebærer 5 timer blokketid.

Informasjonen vi har fra et tysk lavprisselskap viser et lønnsnivå som omtrent på linje med eksemplene fra Irland og UK, mens et østeuropeisk wet-lease-selskap utbetaler om lag 9000 Euro per år til vanlige kabinansatte, altså under en tredjedel av norsk nivå.

Lønnsstruktur for stuere

Flyoverenskomsten er et viktig utgangspunkt for lønna til stuere³². Dette er en nasjonal overenskomst som tar utgangspunkt i minstelønnsseter og etablerte arbeidstidsordninger og avtalt arbeidstid for disse gruppene av arbeidstakere. I tillegg til minstelønnssetene fra flyoverenskomsten baseres lønn på lokale særavtaler som er selskapspecifisikke, for eksempel gjennom Menzies, Widerøe Ground Handling eller Aviator.

I flyoverenskomsten fremkommer det at ansatte skal innplasseres i lønssystemer etter å ha dokumentert relevant praksis og utdanningsbakgrunn – og plasseres som såkalt hjelpearbeider, som spesialarbeider eller som fagarbeider. Minstelønnssetene per måned i Flyoverenskomsten 2018-2010 er NOK 22 072,- for hjelpearbeider, 23 824,- for spesialarbeider og 25 358,- for fagarbeider.

Det framkommer også av Flyoverenskomsten at en spesialarbeider for eksempel minst skal ha en lønnsvekst på 10% over 7 år, sammenlignet med første lønnstrinn for hjelpearbeider.

Ifølge de lokale særavtalene vi har fått tilgang til ligger startlønn for hjelpearbeider per måned på ca. 28 000, mens topplønn for fagarbeider (høyeste stilling) er mellom 33 000 og 36 000. Med andre ord har ansatte innen bakketjenester/bagasjehåndtering en mer komprimert lønnsstruktur sammenlignet med en del av de andre yrkesgruppene vi sammenligner med. Det finnes imidlertid muligheter for tillegg knyttet til ansvarsstillinger på mellom 10 og 16 prosent ekstra lønn, og som surveyen vår også viser, er det relativt høy bruk av mertid/overtid blant arbeidstakere i bakkehåndtering. Enkelte selskaper har også et smusstillegg per time, tillegg for toalettømming, eller egne tilleggssatser for avising og lignende funksjoner som kommer på toppen av tabellønn.

Bakketjenester (stuere/bagasje) har også innskuddspensjon, men selskapene har varierende satser fra minimumssatsen på 2 prosent til 5 prosent på det meste.

³¹ En kontraktsform hvor inntekt er betinget av tilgang på oppdrag har vært vanlig i bemanningsbransjen. Se f.eks. Ellingsen, D., Underthun, A., Wathne, C.T., Ingelsrud, M.H. 2018 Arbeid gjennom bemanningsbyrå i Norge: En mangfoldig typologi av arbeidstakere. Søkelys på Arbeidslivet, Vol 35, https://www.idunn.no/spa/2018/01-02/arbeid_gjennom_bemanningsbyraa_i_norge_en_mangfoldig_typolo

³² <https://www.fellesforbundet.no/lonn/tariffavtaler/flyoverenskomsten/>

Lønnsstruktur for funksjonærer (innsjekk, gate handling, assistanse)

Lønnsstrukturen for funksjonærer på norske lufthavner ligner den som er for stuerne, og som for den forrige kategorien reguleres tariffområdet av en nasjonal overenskomst - Luftfartsoverenskomsten³³. Minstelønnssetningene varierer med utdanningsbakgrunn. Stillinger med formelt krav til fullført videregående utdanning eller mindre har minstelønnssetning på NOK 24 877,- per måned, stillinger med krav til 2-årig spesial- eller høyskoleutdanning har minstelønnssetning på NOK 27 944,-, mens stillinger med formelt utdanningskrav på inntil 3-årig spesial-, høyskole-, eller universitetsutdanning har minstelønnssetning på NOK 30 398,- per måned. Formelle utdanningskrav kan ifølge Luftfartsoverenskomsten også erstattes med realkompetanse (opparbeidet kompetanse ved erfaring/praksis) eller gjennom annen intern eller ekstern opplæring.

Luftfartsoverenskomsten ble etablert i 2002 med bakgrunn i sammenslåingen av SAS og Braathens på den ene siden, og implementeringen av Handlingdirektivet³⁴ i 1998 på den andre³⁵. Implementeringen av Handlingdirektivet åpnet opp for konkurranse mellom de etablerte aktørene og helt nye aktører. Det generelle presset på lønn kom tidlig, og det ble etablert minimumslønnssetninger i overenskomsten som samtlige aktører måtte forholde seg til. Dette er ikke ulikt diskusjoner om allmenngjøringen av tariffavtaler som stadig flere bransjer i Norge må forholde seg til. Inntil videre er imidlertid ikke dette området allmenngjort³⁶.

Selv om det er etablert minstelønnssetninger i overenskomsten, er det en del forskjeller mellom selskapene. Noen selskaper har relativt lange ansiennitetsstiger, hvor lønsmottakerne får gradvise og forutsigbare lønnshopp per år, mens andre selskaper har kortere stiger. Det er også vanlig med kompetansetillegg og ansvarstillegg. Ifølge Handel og Kontor er spennet inkludert tillegg (de fleste har skifttillegg på mellom 4-5000 per måned) på mellom (ca.) NOK 26 000,- per måned til omlag 45 000 per måned. Noen selskaper har noe høyere snittlønn på grunn av et større antall arbeidstakere med lang ansiennitet.

Sammenlignet med stuerne har funksjonærene et noe større lønnsspenn. En grunn til dette er at kompetansekravene er noe mer varierte.

Funksjonærene er som stuerne ansatte i de samme handlingselskapene, og har også pensjonsinnskuddssatser mellom 2 (minstesats) til 5 prosent.

Lønnsstruktur for flyteknikere

Flyteknikere omfattes av Flyteknikeroverenskomsten mellom NHO/NHO Luftfart og Norsk Flytekniker Organisasjon (NFO). Som for stuerne og funksjonærer har også flyteknikerne regulert inn minstelønnssetning, og denne er for gjeldende overenskomst på NOK 29 507,- per måned. I tillegg skal det gis sertifiserings tillegg når flyteknikeren kvalifiserer til dette. Tilleggene beregnes etter sertifiseringer på ulike flytyper, men ligger på mellom 18-23 prosent av beregningsgrunnlaget/grunnsats. Utover dette er det friheter i de lokale avtalene som blant annet består i friheten til å avtale ulike lønnsystemer (for eksempel akkordtillegg eller bonussystem), og ulike lønnskalaer så lenge denne tar utgangspunkt i minimumslønnssetningen som er regulert i flyteknikeroverenskomsten.

³³ <https://www.hkinfo.no/Avtaler-og-rettigheter/Overenskomstene/NHO>

³⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=CELEX%3A31996L0067>

³⁵ Intervju, Handel og Kontor, januar 2019.

³⁶ Jfr. innføringen av minstelønn ved almennforskrifter innen blant annet bygg, elektro, godstransport på vei, renhold, overnatting, servering og catering. <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/lonn/minstelonn/>

I eksempler fra lokale avtaler³⁷ ser vi at laveste lønnstrinn for flytekniker med ett sertifikat uten tillegg er rett i overkant av 40 000,- per måned, mens det høyeste lønnstrinnet for tilsvarende kategori uten tillegg er ca. NOK 48 000,-. Dette lønnsspennet baserer seg på ca. 20 lønnstrinn, så også blant flyteknikere er lønnsstrukturen relativt komprimert. I det samme eksemplet er skifftillegg ca. 28% for dem som jobber døgnkontinuerlig skift, mens teknikerne som kun jobber natt får et tillegg på 38%. I tillegg får teamleder et tillegg på 13%.

Lønnen til en flytekniker består dermed av overenskomstens minstelønnsatser, pluss lokalt avtalte tillegg, eventuelle alderstillegg, sertifikat/sertifiseringstillegg, akkordavsavn, personlig lønn og andre eventuelle faste tillegg³⁸. I tillegg regulerer flyoverenskomsten at det skal gis tillegg for særlige leder-, ansvars-, eller instruktørstillinger. På toppen av dette (minus akkordavsavn) mottar flyteknikere graderte skifftillegg for arbeid på kveld, natt, helg og helligdager mellom 24% og 150%. Dette er viktige tillegg da flyteknikere særlig jobber mye natt³⁹.

I motsetning til piloter får flyteknikere ta med seg ansiennitet hvis de bytter selskap. En tekniker får typisk 50% av ansienniteten med seg til neste selskap, mens en fagarbeider tar med seg all ansiennitet.

Pensjonsnivået til flyteknikerne vi har fått informasjon fra ligger om lag midt imellom nivået til bakkjetjenester og piloter, med en pensjonssats på 5% fra 1-7,1 G, og 8% fra 7,1-12 G⁴⁰.

³⁷ Informasjon fra NFO/selskapsspesifikke tariffavtaler, korrespondanse i april 2019.

³⁸ Informasjon hentet fra Flyoverenskomsten mellom NHO/NHO Luftfart og Norsk Flytekniker Organisasjon

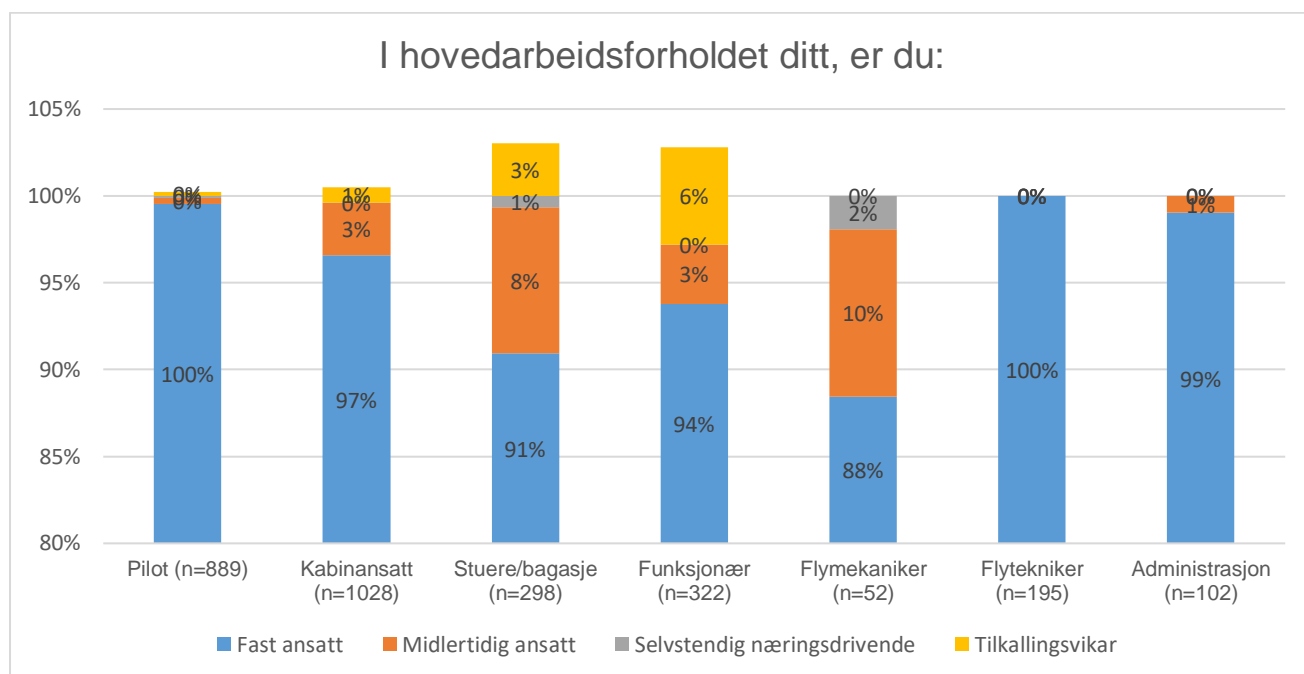
³⁹ Flyteknikeroverenskomsten, intervju med NFO, mars 2019, møte med NHO, januar 2019.

⁴⁰ Informasjon fra NFO.

5 Tilknytningsformer og heltid/deltidsarbeid blant yrkesgrupper i norsk luftfart

Surveyen kartlegger et bredt spekter av tilknytningsformer, inkludert andelen i fast og midlertidig stilling, andelen selvstendige og ekstrahjelper. Vi har også stilt spørsmål om man er direkte tilknyttet selskapet man jobber i, eller jobber via et selvstendig datterselskap, eksemplifisert gjennom Norwegians pilot- og kabinelskaper⁴¹. Vi behandler også heltid- og deltidskontrakter som varianter av tilknytningsformer, og det er også verdt å merke seg at arbeidstakere kan være tilknyttet arbeidsgiver på ulike måter. I gjennomgangen av tilknytningsformer og stillingstyper vil vi i tillegg til svar fra survey også bygge på informasjon vi har fra partene i arbeidslivet.

Fast ansettelse, midlertidig ansettelse, tilkallingsvikar eller selvstendig næringsdrivende?



Figur 4 Tilknytningsform i hovedarbeidsforhold innen luftfart. Etter yrkesgruppe. Flere svar mulig

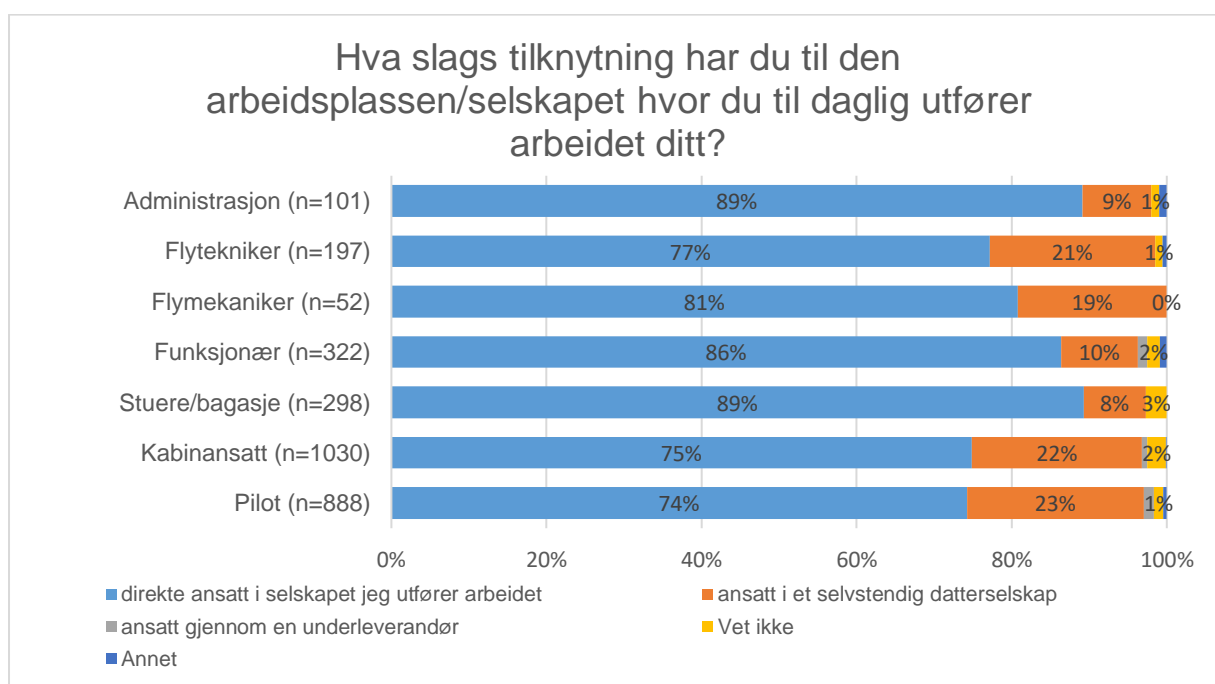
Siden tilknytningsformene i figuren over ikke er gjensidig utelukkende, har de ansatte kunnet krysse av for flere enn en type tilknytning, noe som forklarer hvorfor de summeres til mer enn 100%. Fast arbeid ser ut til å være normalen blant de ansatte innen luftfart som har besvart spørreundersøkelsen. Blant pilotene, flyteknikerne og administrativt ansatte i flyselskapene er nesten alle fast ansatt.

Flymekanikerne har en andel midlertidig ansatte på 10%, men det er viktig å påpeke at dette er yrkesgruppen som også har flest lærlinger (17 prosent). Stuerne har en andel på 8% midlertidige og 3% ekstrahjelper. Blant funksjonærer, er det 3% midlertidige, mens 6% er ekstrahjelper. Det er 3% av de kabinansatte som sier de er midlertidig ansatt. Andelen midlertidige varierer mellom gruppene, men med unntak av flymekanikerne, ligger nivået nær eller under andelen midlertidige i privat sektor, som er på omkring 7% (Nergaard, 2018). Blant de som er tilkallingsvikarar, sier 36% at de er fast ansatt, 9% at de er midlertidige og resten oppgir ingen annen tilknytningsform. Bakkehåndtering (stuere og

⁴¹ I 2013-2014 skilte Norwegian Air Shuttle ut både piloter (Pilot Services Norway) og kabinansatte (Cabin Services Norway) i egne selskaper.

funksjonærer) utmerker seg med større innslag av tilkallingsvikarer. Både på grunn av lavere svarprosent i denne gruppen, og fordi det er noe lavere organiseringsgrad blant arbeidstakere i bakkehåndtering, er det sannsynligvis en langt større andel av det produserte timeantallet for denne yrkesgruppen som gjennomføres av «tilkallingsvikarer»⁴².

Det er svært få som oppgir at de er selvstendig næringsdrivende. Status som «self-employed» blant piloter har fått en god del oppmerksomhet de senere årene, og er et tema som både Ghent-rapporten (Jorens et al. 2015) og den ferske Ricardo-studien (Ricardo Energy & Environment, 2019) tar opp. Blant våre respondenter finner vi ikke at dette er et fenomen, og dette har sannsynligvis med å gjøre at vi heller ikke dekker den type selskaper som har vært assosiert med fenomenet. Fra Ricardo-studien ser vi at 9 prosent av pilotene i surveyen (n=5719) oppgir at de er «self-employed», men et stort flertall av disse (437) oppgir også at de har kontrakt om jobb gjennom et bemanningsselskap. Kun 58 piloter totalt hevder at de er selvstendig næringsdrivende med direkte kontrakt med flyselskapet.



Figur 5 Tilknytning til arbeidsplassen. Etter yrkesgruppe.

De fleste ansatte er direkte ansatt i det selskapet som de til daglig utfører arbeidet i. Samtidig er det en av fem ansatte piloter, kabinansatte, flyteknikere og flymekanikere som er ansatt i et selvstendig datterselskap av selskapet de utfører arbeid for. De fleste av disse er flyvende som er tilknyttet Norwegians konsernstruktur. Blant flyteknikere og mekanikere som sier de er ansatt i selvstendige datterselskaper, nevnes Widerøe Technical Services og SAS flyvedlikehold. SAS Ground Handling og Widerøe Ground Handling nevnes av stuere, funksjonærer og administrasjon som sier de er ansatte i selvstendige datterselskaper. Riktignok, svarer de aller fleste av de ansatte i disse fire service- og handlingsselskapene at de er direkte ansatte i det selskapet de utfører tjenestene for. De oppfatter altså ikke selv at de er ansatt i et datterselskap, slik de flyvende i Norwegian gjør.

Det er få ansatte gjennom andre underleverandører. Bruken av bemanningsbyrå virker for eksempel begrenset innenfor alle yrkesgrupper. Ifølge Fellesforbundet og Handel og Kontor⁴³ var det noe mer vanlig med bruk av bemanningsbyråer i bakkehåndtering for noen år siden, men også tidligere var

⁴² Merk at arbeidstakere både kan ha status som fast ansatt (lav stillingsprosent) og tilkallingsvikar. Dette er ifølge Handel og Kontor og Fellesforbundet vanlig i ground handling.

⁴³ Intervjuer, februar 2019.

fenomenet relativt marginalt. I Ricardo-studien fra 2019 (Ricardo Energy & Environment, 2019) kommer det fram at ca. 8 prosent av piloter (450 av 5719) og ca. 19 prosent (389 av 2091 respondenter) av kabinansatte jobber gjennom en tredjepart (bemanningsselskap). I europeisk sammenheng virker det dermed som at arbeid gjennom en tredjepart er mer vanlig. For piloter ser vi dessuten en liten prosentvis økning i ansettelse gjennom bemanningsbyrå i Ricardo-studien fra 2019 sammenlignet med Ghent-rapporten fra 2015 (5 prosent av pilotene oppga ansettelse gjennom bemanningsbyrå da). Ricardo-studien har også spurt flyselskaper (totalt 27 selskaper i Europa) om hvor stor andel av de flyvende som jobber via bemanningsselskap, og fra vektete gjennomsnitt er prosentandelen for piloter den samme (8 prosent), mens tallet for kabinansatte er vesentlig lavere (9 prosent) enn fra surveymaterialet de har basert seg på. I Ricardo-studien kommer det også fram at arbeid gjennom bemanningsbyrå er mye mer vanlig i lavprisselskapene. 44 prosent av kabinansatte som jobber for lavprisselskaper i surveyundersøkelsen oppgir at de jobber gjennom et bemanningsselskap. I charter er det også relativt vanlig for kabinansatte (15 prosent). Tendensen er den samme for piloter. Det er vanligere å jobbe gjennom en tredjepart i lavprisselskapene. Samtidig er tallene mer moderate, og kun 15 prosent av piloter i lavprisselskapene oppgir å jobbe gjennom bemanningsselskap. I de tradisjonelle nettverksselskapene er det ikke vanlig å jobbe gjennom et bemanningsselskap.

Sesongvariasjon?

Innen luftfart varierer behovet for arbeidskraft etter sesong. Det er et større behov i sommerhalvåret fordi passasjerantallet går opp og flyselskapene flyr til flere destinasjoner. Dette er en klassisk situasjon hvor arbeidsgivere ønsker å benytte seg av fleksible bemanningsmodeller. I samtaler med flyselskapene, NHO og arbeidstakerorganisasjonene kommer det fram at det er ulike modeller for hvordan et slikt midlertidig behov på arbeidskraft løses.

For det første kan et midlertidig behov løses gjennom faste avtaler for ulike stillingsbrøker etter sesong. I SAS er en andel av kabinansatte og piloter ansatte i sesongdeltid. Dette vil si at de er ansatt i 90 prosent stilling i sommerhalvåret og 75 prosent stilling i vinterhalvåret. Dette er en ny ordning i 2018, og er ifølge SAS frivillig for piloter, men en ny normal for nyansatte i kabin⁴⁴. Ut ifra surveyen kan det se ut til at stillingsprosenten varierer noe med sesong for bakketjenester også.

For det andre kan det opprettes faste (og lave) deltidstillinger som suppleres med et frivillig antall timer på toppen. Både SAS og Widerøe har opprettet grupper med slike ansatte for å være mer fleksible⁴⁵. I SAS har denne såkalte «ressursgruppen» en deltidstilling på 28 prosent, og de ansatte er garantert arbeid og inntekt tilsvarende denne stillingsprosenten i løpet av året. I tillegg kan denne gruppen ta på seg ekstra arbeid som blir betalt per arbeidstime, noe som typisk er aktuelt i sommerhalvåret. Tariffavtaler regulerer og begrenser imidlertid utstrekningen av slike tilknytningsformer for flyvende. Ifølge Handel og Kontor og Fellesforbundet er denne løsningen vanlig i bakkehåndtering. De forventer også at kombinasjonen med små stillingsbrøker (ned i 5 prosent) og fleksibel timebetaling vil bli et svar på det nye forbudet mot «nulltimerskontrakter» (Arbeids- og Sosialdepartementet, 2018). Inntil 1. januar 2019 var såkalte nulltimerskontrakter også relativt vanlig innen bakkehåndtering, ifølge Fellesforbundet og Handel og Kontor. Dette betyr at selv om arbeidstakeren kunne være fast ansatt, var man ikke garantert inntekt hvis man ikke ble tilbudt arbeidstimer. Nulltimerskontrakter har nå blitt forbudt, men det er altså fullt lovlig å tilby en lav stillingsprosent kombinert med ekstra timer. Det er også lovlig å etablere nye timekontrakter per oppdrag, slik at en arbeidstaker har status som tilkallingsvikar med kontrakt per arbeidsoppdrag.

For det tredje kan arbeidsgiver opprette midlertidige stillinger (direkte) for å dekke midlertidige behov, eller leie inn/kjøpe bemanningstjenester av tredjeparter i avgrensede tidsperioder. Norwegian benytter ifølge selskapet seg av midlertidige kontrakter for kabinansatte i sommerhalvåret. I Norge er de

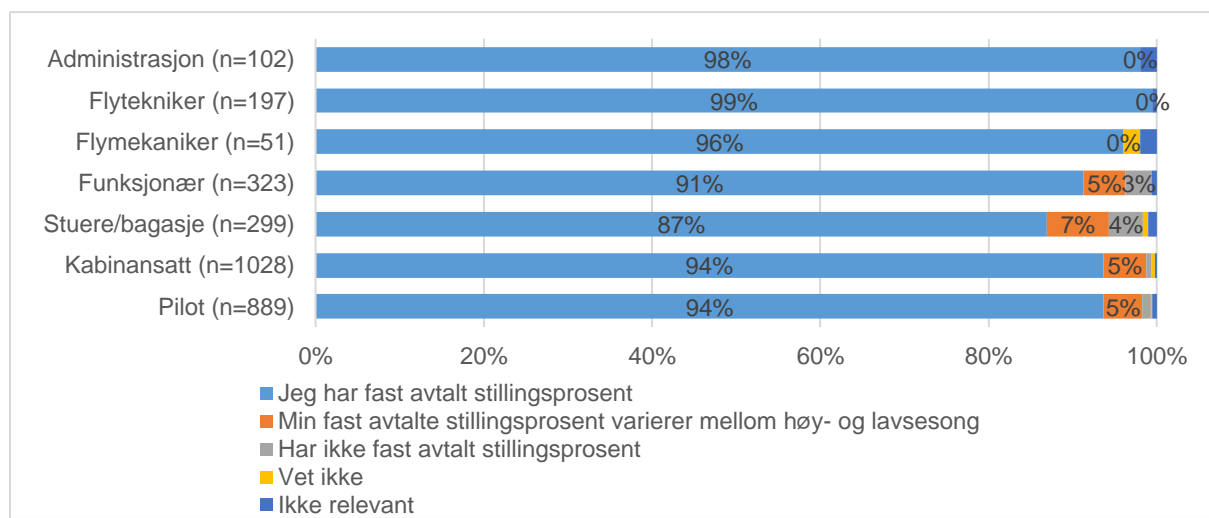
⁴⁴ Korrespondanse med SAS, mars 2019 og samtale med SAS i januar, 2019.

⁴⁵ Intervjuer med SAS og Widerøe, januar og februar 2019; Korrespondanse med SAS, mars 2019.

midlertidig ansatte i kabinansatt av OSM, men benyttes kun av Norwegian i kontraktsperioden⁴⁶. Samtidig blir de kabinansatte midlertidig ansatt i 100-prosent stilling i kontraktsperioden. Vi har også fått opplyst at charterselskaper benytter seg av en modell med å ansette midlertidig i sommerhalvåret⁴⁷.

For det fjerde kan flyselskaper leie inn mannskap eller fly med mannskap (wet lease) for enkelte ruter eller når man av andre grunner ikke har tilgjengelig mannskap eller materiell⁴⁸. Dette skal ifølge tariffavtalene vi har sett drøftes mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene. Reguleringen er imidlertid noe ulik. I noen tilfeller er graden av wet lease tallfestet (prosentandel av totale flytimer). Det er heller ikke all innleie som har drøftingsplikt. For eksempel vil det i visse tilfeller være nødvendig å leie inn på kort varsel (ad.hoc.), og i slike tilfeller er ikke alltid wet lease drøftingspliktig.

I figur 6 viser vi først en oversikt over om avtalt stillingsprosent varierer etter sesong:



Figur 6 Avtalt stillingsprosent: Fast eller variabel. Etter yrkesgruppe

De aller fleste oppgir altså at de har fast avtalt arbeidstid. Blant stuere er det 11% som sier de ikke har fast avtalt stillingsprosent eller at deres fast avtalt stillingsprosent varierer mellom høy- og lavsesong. 8% av funksjonærene sier det samme. Blant de flygende er det 1% som ikke har fast avtalt stillingsprosent, og 5% som svarer at de har en avtalt stillingsprosent som varierer mellom høy- og lavsesong. Blant de som har en stillingsprosent som varierer, ligger stillingsprosenten i lavsesong gjerne 20 til 25 prosentpoeng lavere enn stillingsprosenten i høysesong.

Hel- eller deltid?

Forholdet mellom hel- og deltid er som vi nevnte over også relatert til hva slags tilknytning arbeidstakeren har til arbeidsgiver. Normen i norsk arbeidsliv er at arbeidstakere skal være fast ansatt i 100 prosent stilling. Flyselskapene vi har snakket med har også dette som et utgangspunkt for flyvende personell. Samtidig ser vi at enkelte flyselskaper nå tilbyr redusert stilling i lavsesong for å oppnå høyere fleksibilitet. Det er også slik at flyselskapene innvilger deltid etter ønske fra de ansatte. Informasjon vi har fra både arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden innen bakkehåndtering tilsier at ufrivillig deltid kan være vanligere i denne delen av bransjen⁴⁹.

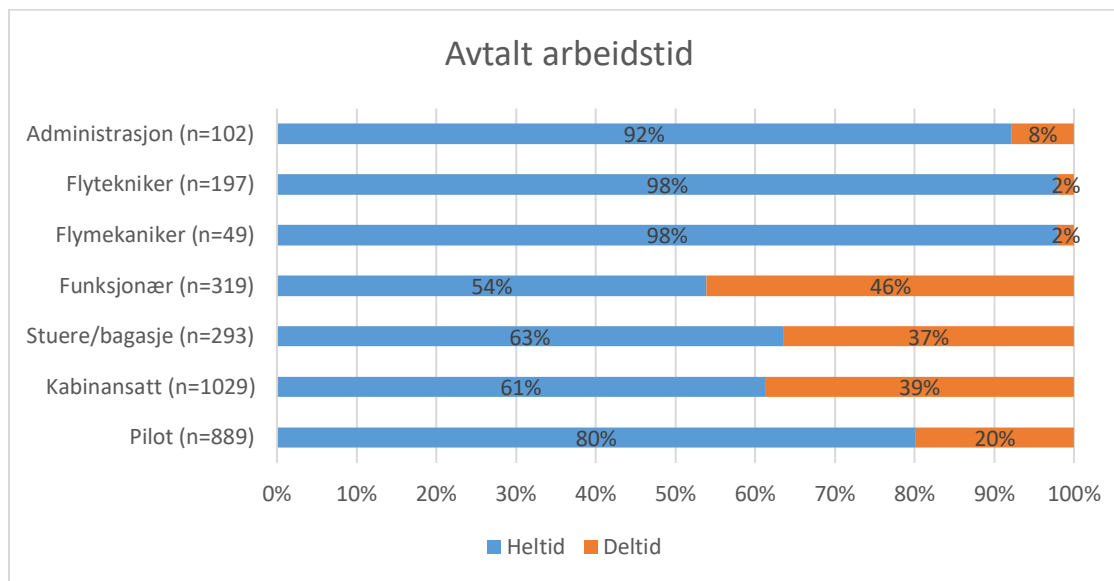
⁴⁶ Intervju og korrespondanse med Norwegian, februar og mars 2019.

⁴⁷ I samtale med arbeidstakerorganisasjon som organiserer kabinansatte i charterselskaper.

⁴⁸ Basert på intervjuer med flyselskapene i januar og februar 2018 og dokumentstudier av selskapsspesifikke tariffavtaler.

⁴⁹ Intervjuer i Fellesforbundet og Handel og Kontor, februar 2019, samtale med et handlingselskap, februar 2019

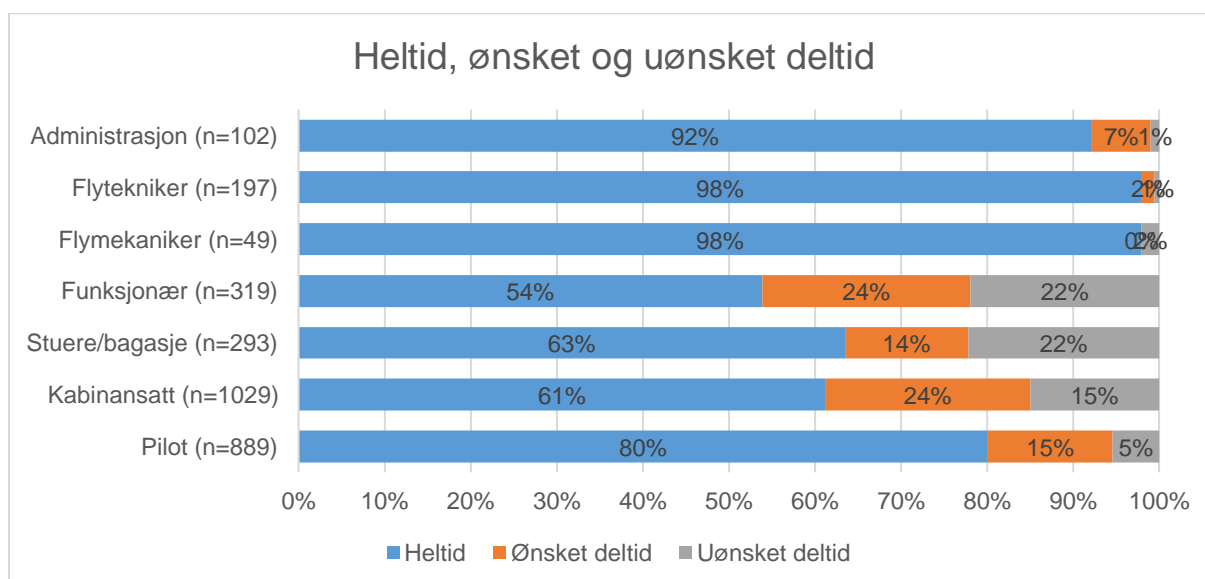
I surveyen har vi stilt spørsmål om hvilken stillingsprosent arbeidstakerne har avtalt. Basert på det de ansatte har oppgitt som avtalt stillingsprosent, har vi kategorisert de ansatte i heltid (100%) og deltid (1-99%).



Figur 7 Avtalt arbeidstid sortert i heltid og deltid i hovedarbeidsforhold innen luftfart. Etter yrkesgruppe.

Blant flyteknikere og flymekanikerne har nesten alle 100% som avtalt stillingsprosent. Blant administrasjonen er det 8% som jobber deltid. Blant pilotene er det 20% som jobber deltid, mens det blant kabinansatte er 39% som jobber deltid. Andelen deltid i bakkehåndtering er også relativt høy, med 37% blant stuere og 46% blant funksjonærene.

I tillegg til å kartlegge avtalt stillingsprosent, har vi stilt spørsmål om hvilken stillingsprosent de ansatte ville hatt hvis de kunne velge selv. Basert på avviket mellom avtalt og ønsket stillingsprosent har vi kategorisert de deltidsansatte i enten ønsket deltid: at de har en avtalt stillingsprosent som er høyere eller lik den stillingsprosenten de ønsker seg, eller uønsket deltid: at de har en avtalt stillingsprosent som er lavere enn stillingsprosenten de kunne ønske seg.

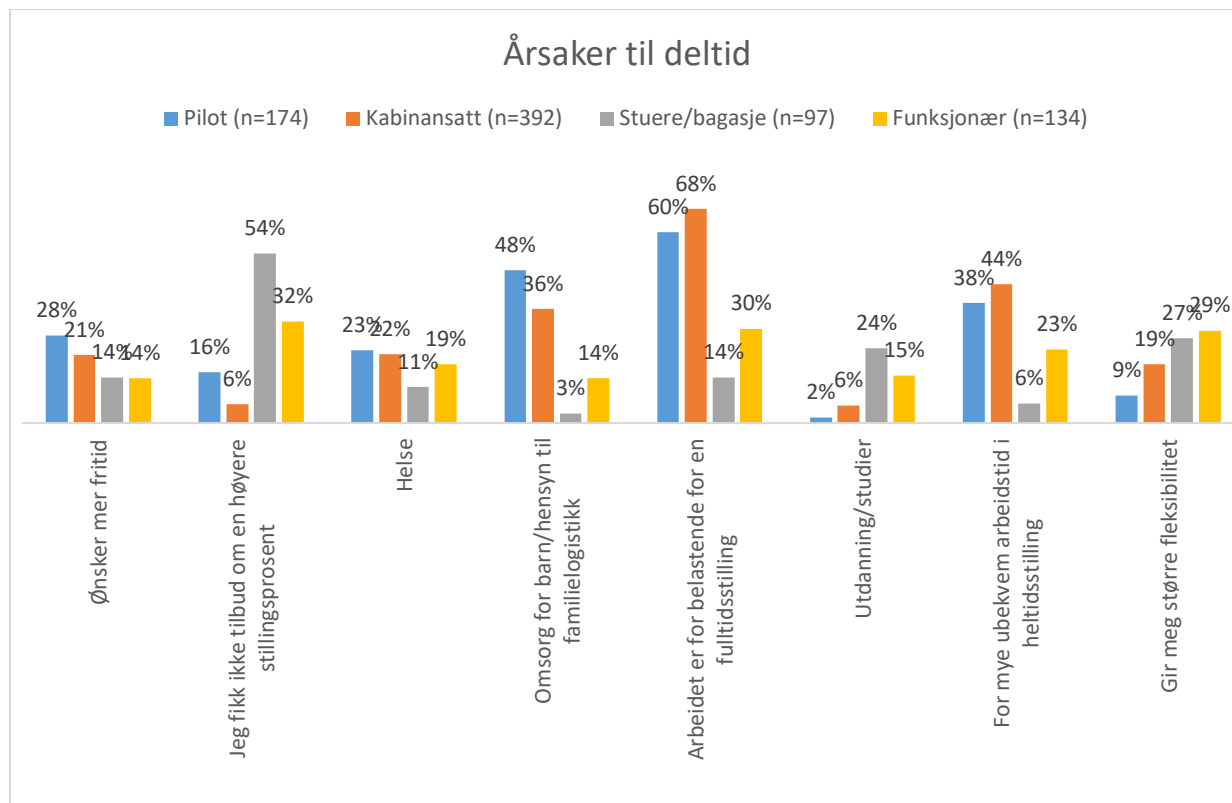


Figur 8 Avtalt arbeidstid sortert i heltid, ønsket og uønsket deltid. Etter yrkesgruppe.

Blant piloter har tre av fire av de deltidsansatte ønsket deltid. Det er også en overvekt av de deltidsansatte i kabin som jobber ønsket deltid, selv om andelen uønsket er høyere enn blant piloter.

Blant funksjonærene er det omtrent halvparten uønsket og ønsket deltid, mens godt over halvparten av de deltidsansatte stuerne har ønsket deltid. Dette samsvarer med inntrykket vi har fra samtaler Handel og Kontor og Fellesforbundet.

Ser vi på hva de ansatte oppgir som viktigste årsaker til at de jobber deltid i yrkesgruppene hvor dette er vanlig, varierer det også mellom yrkesgruppene.



Figur 9 Viktigste årsaker til deltidsarbeid etter yrkesgruppe. Flere svar mulig.

Blant pilotene og de kabinansatte er det belastninger ved arbeidet som oftest oppgis som grunn for deltidsarbeid. Videre er det også mange som oppgir omsorg for barn og at det er for mye ubekvem arbeidstid i en fulltidsstilling. Ønske om mer fritid og helseårsaker nevnes også relativt ofte.

Blant stuerne, hvor 61% av de deltidsansatte jobber ufrivillig deltid, svarer over halvparten at de jobber deltid fordi de ikke ble tilbudt høyere stilling. Det er også en fjerdedel som oppgir studier eller at de får større fleksibilitet som årsak til deltidsstilling.

Blant funksjonærene fordeler begrunnelsene seg ganske likt med omkring en tredel som svarer at de ikke fikk tilbud om høyere stilling, at arbeidet er for belastende for en fulltidsstilling og at deltidsstilling gir større fleksibilitet.

Internasjonale sammenligninger av tilknytningsformer

Harvey og Turnbull gjennomførte i 2014 en survey blant ansatte i Europeiske flyselskaper (piloter og cabin crew). Forfatterne har både trukket fram typiske nettverksselskaper (som SAS, British Airways, Iberia og Alitalia) og LCCs (Ryanair, Norwegian, EasyJet). Surveyen viser at blant kabinansatte i Ryanair oppga om lag 64 prosent at de var ansatte gjennom bemanningsselskap, mens resten oppga direkte ansatte i Ryanair. Blant pilotene i Ryanair oppga omlag 60 prosent at de enten var ansatte i et bemanningsselskap eller at de var selvstendig næringsdrivende. I Norwegian oppga om lag 40 prosent i 2014-undersøkelsen at de var ansatt gjennom bemanningsselskap, mens ansatte fra de resterende selskapene (nettverk-selskapene nevnt ovenfor og EasyJet) omtrent utelukkende oppga at de var direkte ansatt. Ifølge Harvey og Turnbull var kabinansatte i Ryanair primært ansatte på 2-

årskontrakter gjennom Workforce International eller Crewlink, mens pilotene var ansatte gjennom Brookfield. Ryanairs ansatte rapporterer dessuten at de i mye høyere grad enn de andre i Harvey og Turnbolls survey at de jobber mer i høysesong og mindre i lavsesong. Dette betyr også at de har ulik inntekt i høy- og lavsesong.

EasyJet har i hovedsak faste og direkte ansatte i selskapet, men løser ifølge Harvey og Turnbull (2014) et større sesongbehov ved å leie inn midlertidige i sommerhalvåret. På EasyJets base ble for eksempel ca. 300-400 kabinansatte midlertidig ansatte om sommeren, og får typisk tilsvarende tilbud sommeren etter. EasyJets modell ligner dermed på Norwegians modell ved å hente inn ekstra kabinansatte på midlertidig kontrakt om sommeren. Ifølge Harvey og Turnbull har et nettverkselskap som Alitalia også begynt å benytte sesongvarierte kontrakter på grunn av omstilling mot fritidsmarkedet.

Samtaler og korrespondanse⁵⁰ med Norwegian viser at de kombinerer ulike tilknytningsformer på sine baser i Irland, Storbritannia og Spania. Ifølge Norwegian er piloter og kabinansatte i Irland tilknyttet Norwegians eget ressurselskap for piloter på faste kontrakter. Dette tilsvarer dermed tilknytningsformen i Norge. I Storbritannia (primært London Gatwick) er Norwegians piloter ansatt gjennom bemanningsselskapet OSM (short haul Europa), mens bemanningsselskapet Risworth Aviation leverer pilottjenester for long-haul (interkontinentale flights). Også her er pilotene fast ansatte, ifølge Norwegian. Norwegians kabinansatte i UK er enten ansatt gjennom bemanningsbyråene OSM Aviation eller Aero Professional.

I Spania var pilotene tidligere ansatt gjennom OSM, men på grunn av spanske reguleringer knyttet til maksimal lengde på bruk av underleverandører (24 måneder) har Norwegian nå opprettet et «joint venture»-selskap sammen med OSM. Pilotene er ifølge Norwegian fast ansatte i Spania også. Kabinansatte i Spania var tidligere ansatte gjennom OSM, men nå overført til JV-selskapet eid av Norwegian og OSM.

Slik vi forstår det kan Norwegians kabinansatte i UK og Spania anses som fast ansatte, men ikke nødvendigvis med en type fast ansettelse som kan sammenlignes med de fast ansatte på skandinavisk tariffavtale. For eksempel virker det som at kabinansatte gjennom bemanningsbyrå i UK har fast ansettelse avhengig av oppdrag, og at både grunnlønn og variabel lønn dermed avhenger av oppdrag. Samtidig skal kabinansatte i noen tilfeller uansett motta minstelønn uavhengig av oppdrag. I en tariffavtale står det for eksempel at hvis kabinansatte ikke har oppdrag, men er tilgjengelig for oppdrag skal de motta 50 prosent av grunnlønn som en minimumslønn.

Vi har ikke mottatt tilsvarende informasjon fra SAS om deres datterselskap SAS Ireland Ltd.⁵¹, men ser av jobbanonser, medieoppslag⁵² og bedriftsnettsider at bemanningsselskapet CAE Parc Aviation både leverer pilottjenester og kabintjenester til SAS Irelands baser i UK og Spania: «SAS Ireland operates flights exclusively on behalf of SAS, and its pilots and cabin crew are employed by CAE Crewing Services»⁵³. En jobbanonse publisert i mars 2019 (ikke lenger aktiv lenke) for kabinansatt i CAE for SAS Ireland Ltd. var for midlertidig stilling i 2 år, men vi har ikke informasjon om dette er typisk for kontraktene som blir tilbudt. I DN-artikkelen referert til i fotnote hevder informasjonssjef i SAS at alle ansatte i SAS Ireland Ltd. på basene i London og Malaga har faste kontrakter, selv om dette bestrides av fagforeningen USO i Spania. I tillegg til å benytte selskapet SAS Ireland Ltd. har SAS også wet-lease-avtaler med andre selskaper. SAS har ifølge E24 for eksempel avtale med CityJet om å betjene visse ruter⁵⁴. Vi har ikke mottatt informasjon om hvilke tilknytningsformer som er vanlige i disse selskapene.

⁵⁰ Basert på møte med Norwegian, februar 2019 og telefonsamtaler/epostkorrespondanse mars 2019.

⁵¹ SAS har ikke ønsket å dele informasjon om SAS Ireland Ltd.

⁵² Nettsak: <https://www.dn.no/luftfart/sas/ryanair/ernesto-iglesias/hevder-ansatte-jobber-for-sas-uten-kontrakt/2-1-468967>

⁵³ Nettsak: <https://caeparcaviation.com/aviation-employers/scandinavian-airlines-ireland-ltd-sail>

⁵⁴ Nettsak: <https://e24.no/naeringsliv/sas/kanselleringskaos-i-sas-droemmen-om-irland-er-totalt-feilslatt/24401929>

6 Arbeidstidsordninger blant yrkesgrupper i norsk luftfart

I tillegg til lønn og kontraktsform er arbeidstid og arbeidstidsordninger viktige variabler for å si noe om hva som karakteriserer arbeidsforholdene til arbeidstakere i norsk luftfart. Med arbeidstid mener vi her både antall timer arbeidstakerne er på jobb hver dag, uke, måned eller år, om arbeidstakerne jobber dagtid eller det vi kan kalle normalarbeidstid, om de jobber fast turnus, eller variabel turnus, og hvor mye fri og ferie arbeidstakerne kan kreve. I tillegg vil vi i denne delen komme inn på hvordan arbeidstid reguleres av både europeisk og norsk regelverk, der det felleseuropeiske «Flight time limitations»-regelverket som implementert i norsk regelverk (Samferdselsdepartementet, 2004)⁵⁵ og den norske Arbeidsmiljøloven (Lovdata, 2012) er eksempler. I motsetning til de andre yrkesgruppene i denne studien, er piloter og kabinansatte unntatt fra enkelte bestemmelser i Arbeidsmiljøloven.

Arbeids- og hviletidsbestemmelser og arbeidstidsordninger for flyvende personell

Arbeidstida blant piloter og kabinansatte styres både av de felleseuropeiske tjeneste og hviletidsbestemmelsene og av hver enkelt tariffavtale⁵⁶. Reguleringen av arbeidstida til flyvende personell har viktige sikkerhetsmessige årsaker. Samtidig er det ikke nødvendigvis slik at innføringen av de felleseuropeiske reglene innebærer innstramming. Det er heller snakk om en harmonisering av felles hvile- og tjenestetidsbestemmelser i Europa. Det nye regelverket bygger videre på forordning 859/2008 av 20. august 2008 (EU, 2008) og forordning 965/2012 som ble vedtatt i oktober 2012 og gjennomført i norsk rett i forskrift av 7. juli 2013, ved å ta inn flyge- og tjenestetidsregler for besetningsmedlemmer i luftfartsselskaper som utfører ervervsmessig lufttransport (CAT) med fly (Forordning 83/2014). Forordningen omfattes av EØS-avtalens virkeområde, og Norge er dermed forpliktet til å gjennomføre den i norsk rett (Luftfartstilsynet 2014). For Norge har dette i hovedsak betydning at man har strukket tjenestetid noe sammenlignet med tidligere avtaler⁵⁷. Det er imidlertid fortsatt slik at de avtalebestemte bestemmelsene i tariffavtaler blant norske selskaper i noen tilfeller har strengere krav til hvile, mens Widerøe for eksempel har fått dispensasjon fra FTL til 7 tjenstedager på rad på og overstigelse av FTLs maksimalgrense på 60 tjenestetimer i løpet av en uke, på grunn av den særegne operasjonen på kortbanenettet⁵⁸. En viktig begrunnelse for unntaket er at det var noe arbeidstakersiden ønsket på grunn av at mange var pendlere fra andre deler av landet. Unntaket er ifølge NHO søkt om 3 ganger, og det blir tillatt på grunn av kompensierende tiltak som er gjennomført i selskapene etter enighet med de ansatte⁵⁹.

I FTL er det begrensning på 900 flytimer per kalenderår, men 1000 timer per 12 måneder flytende. FTL opererer med «flight times» (flytid) og «duty periods» (tjenesteperioder). Det er begrensninger på 60 tjenestetimer i løpet av 7 dager, 190 tjenestetimer per 28 dager, og med det ca. 2000 tjenestetimer per år.

SAS og Norwegian anslår at blokketid per kalenderår per pilot ligger på et sted mellom 650 og 750 timer⁶⁰, mens Widerøe oppgir gjennomsnittlig blokketid på mellom 600 og 700 timer per år. Dette henger sammen med at det er vanskelig å få til høyere utnyttelse. Ifølge Norsk Pilotforening (Parat) og Norsk Flygerforbund er det imidlertid også piloter som ligger på grensen mot 900 timer. Dette kan henge

⁵⁵ <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2004-12-30-1817>

⁵⁶ <http://www.flighttimelimits.com/en/ftl-requirements/>

⁵⁷ Intervjuer i NFF og NPF, februar 2019

⁵⁸ Møte i NHO, januar 2019, og intervju med Widerøe, februar 2019

⁵⁹ <https://europolov.no/rettsakt/felles-regler-for-sivil-luftfart-bestemmelser-om-flytidsbegrensninger-og-hviletid/id-6717>

⁶⁰ Samtaler og korrespondanse med flyselskapene i februar og mars 2019.

sammen med salg av fridager. Antall tjenstedager avhenger både av avtalt ferie og av turnusordningen som selskapene har, og varierer etter vår gjennomgang av tariffavtalene mellom 183 tjenstedager i året til 208 tjenstedager per år for flygere. I SAS er det for eksempel slik at ansatte som jobber etter variabel turnus har noen flere fridager per år enn dem som jobber etter fast turnus. Piloter i administrative stillinger har avtalt flere arbeidsdager per år fordi de ikke omfattes av FTL når de ikke flyr.

Både piloter og kabinansatte er unntatt fra arbeidsmiljøloven når det gjelder ukentlig arbeidstid (Arbeids- og Sosialdepartementet, 2019). I en av tariffavtalene er det avtalt arbeidstid på 47,5 time per uke. Samtidig kan det avtales opptil 60 timer per uke mot overtidskompensasjon i henhold til FTL. I to av de andre avtalene følges FTL, med en øvre begrensning på 60 timer. Dette betyr også at piloter typisk jobber lengre enn 8 timer per arbeidsdag. Ifølge FTL har man anledning til opptil 14 timers arbeidsdag, mens tariffavtalene vi har sett på ligger på 13 timer. Vi ser også at avtaler har nærmet seg FTL. For eksempel var den teoretiske maksimale tjenestetiden i løpet av en enkelt arbeidsdag på 12 timer i SAS i år 2000. Samtidig kan arbeidsdagen også være kortere enn 8 timer, og det er viktig å huske på at en lang arbeidsdag også genererer krav til tilsvarende hvile. Det er derfor ikke alltid hensiktsmessig å legge lange arbeidsdager etter hverandre, og dette må tas hensyn til i bemanningen som selskapene foretar. Ifølge SAS er deres gjennomsnitt per arbeidsdag 8,6 timer, mens vi fra arbeidstakersiden hører et noe høyere snitt (9,5). Vi skal komme tilbake til hvordan dette ser ut i vår survey til piloter og kabinansatte⁶¹.

I hovedsak kan vi skille mellom to hovedarbeidstidsordninger blant norske piloter og kabinansatte. Den første arbeidstidsordningen er det vi kan kalle fast ordning eller fast turnus. Dette innebærer at besetningsmedlemmet er i en fast turnus hvor det er fastlagt hvilke dager piloten har tjeneste og hvilke dager piloten har fri. Det finnes flere typer fast turnus, der en 5-4 ordning er det mest vanlige i Europa⁶². Norwegian har denne ordningen for piloter i Norge, og det samme har Widerøe, samt et mindretall (ca. 30 prosent) av SAS-pilotene. Dette innebærer altså 5 dager tjeneste og etterfølgende 4 dager fri i en forutsigbar turnus som kan strekke seg flere år fram i tid. For ansatte i Widerøes kortbaneoperasjon innebærer en fast ordning typisk 7-7 for piloter eller 7-6 for kabinansatte, ordninger som har altså har dispensasjon fra FTL på grunn av geografiske og operasjonelle hensyn. Det finnes også eksempler på faste deltidordninger, som for eksempel kan være å snu om på 5-4 til 4-5 ved ca. 80 prosent stilling. Flyselskapene opplyser om at slik deltid som oftest er frivillig fra arbeidstakerens side.

Den andre arbeidstidsordningen er det vi kaller variabel ordning. Denne ordningen gjelder for en majoritet av SAS sine piloter og kabinansatte i Norge i 2019. Det er også en vanlig arbeidstidsordning for mange selskaper i Europa. I intervjuer med selskapene kommer det fram at forskjellen mellom fast og variabel turnus kan styres av hva slags type operasjoner og kundebase flyselskapene har. Et argument er at det såkalte business-segmentet har behov for stor fleksibilitet. De ønsker å fly mange ganger i løpet av døgnet, de flyr ofte over korte avstander, og de venter lenge med å bestille billetter. Dette kan bety at det kan være mer fordelaktig med variabel ordning for et selskap som har hyppige avganger og behov for å endre planer, mens flyselskaper som primært opererer i fritidssegmentet med færre avganger og lengre flyvninger kan ha mindre å hente med variable ordninger⁶³. Vi har også inntrykk av at digitale planleggingssystemer kan gjøre det enklere for selskapene å utnytte/optimalisere kapasitet i en variabel ordning.

Variabel turnus er ikke et nytt fenomen, men har blitt vanligere de siste årene, og tall fra både SAS og Norsk Flygerforbund⁶⁴ indikerer at mens ca. 25 prosent av pilotene var på variabel ordning i år 2000 og ca. 50 prosent i 2012, er nå ca. 70 prosent av pilotene i SAS på variabel ordning, når langruter er

⁶¹ Anslag fra Norsk Flygerforbund

⁶² Intervjuer og korrespondanse med flyselskapene, februar og mars 2019

⁶³ Møte med NHO Luftfart, SAS og Widerøe, januar 2019.

⁶⁴ Basert på gjennomgang av tariffavtaler fra ca. år 2000 til 2019.

medregnet⁶⁵. For kabinansatte jobbet ca. 40 prosent på variabel ordning i 2010, mens andelen som jobber i variabel ordning i dag er på ca. 65 prosent. Vi har også informasjon om at charterselskaper omtrent utelukkende tilbyr variabel ordning.

En viktig forskjell mellom fast og variabel ordning er at med variabel ordning vet ikke besetningsmedlemmene før den 16. i måneden innen de skal jobbe hvilke dager de har tjeneste. Ordningen er slik sett mindre forutsigbar, men samtidig har denne gruppen noe mer ferie og færre tjenstedager enn piloter på fast ordning. Det er også bestemmelser for hvile og fri, både lovpålagt og tariffbestemt. For eksempel skal 5 tjenstedager minimum etterfølges av 3 fridager (2 hviledager hvis piloten har bakketjeneste), og det stilles også krav til at fridager som kommer i blokker på 2 dager skal være på minimum 62 timer (ikke 48 timer). Ifølge SAS skal en pilot ha minimum 1 helg fri (minimum fredag 1700 til mandag 0600) i måneden.

Ifølge flyselskapene, arbeidstakerorganisasjonene og tariffavtalene framkommer det at det kan være noe enklere å få byttet vakter under variabel ordning, men felles for faste og variable ordninger er at man ikke er garantert å få innvilget ønsket om å bytte vakt. Ifølge SAS⁶⁶ har kabinansatte og piloter muligheter til å foreta innbyrdes bytter i et digitalisert byttesystem, der bytter innvilges automatisk hvis byttet overholder visse arbeidstidsregler. Hvis ønsket om bytte faller utenfor reglene som gjelder for det digitaliserte systemet, kan besetningsmedlemmene også sende manuelle ønsker gjennom et annet byttesystem. Ifølge SAS gjennomføres hundrevis av bytter hver måned. SAS informerer oss også om at fridager på visse ukedager kan «request»'es som «superfridager», men at det ligger begrensninger i hvor mange slike dager som kan søkes om. «Superfridager» kan også etterspørres lengre tid på forhånd (inntil 6 måneder fram i tid). Ifølge tariffavtaler er vårt inntrykk at det større rom for å be om superfridager for piloter og kabinansatte som er på variabel ordning. Superfridager må imidlertid godkjennes av selskapet, og det foreligger ikke garantier for at ønsker innvilges.

I Norwegian er de fleste av besetningsmedlemmene i fast ordning 5 dager på og 4 dager av, eller varianter av dette for deltidsarbeidende. Ifølge tariffavtalen skal arbeidsbelastningen være så jevn som mulig i denne perioden, altså at tjenestetid og flytid/blokketid skal fordeles så jevnt på dagene som mulig. Ifølge tariffavtalen er enkelte av Norwegianers piloter på såkalt variabel arbeids- og fritidsnøkkel. Denne nøkkelen baserer seg på den faste turnusen, men med noe mer fleksibilitet i forhold til å kunne bytte om på en eller flere dager i løpet av en arbeidsperiode. Ifølge tariffavtalene blir besetningsmedlemmer som jobber etter en slik variabel nøkkel kompensert ekstra per variable dag. Muligheten for å bytte dager i forhold til oppsatt turnus skjer med en og en halv måneds varsel, og det må alltid skje i overenstemmelse med FTL.

Widerøe har flest varianter av arbeidstidsordninger, og ifølge selskapet opereres det med 5 forskjellige turnuser for piloter, og 2 forskjellige for kabin. Dette inkluderer den typiske 7/7 ordningen for kortbanenettet, 7/7 med mer helgefri, 5/4 for piloter på regionalflyvningene. Kabinansatte jobber vanligvis 7-6 på kortbanenettet og 5-4 på regionflyvningene. Det finnes også piloter som jobber administrativt i et helvariabelt system, og det finnes i tillegg et variabelt tjenestesystem.

Det er SAS som i størst grad har variabel ordning, noe som ifølge selskapet har med behovet for fleksibilitet i det mer kundedrevne skandinaviske businessmarkedet å gjøre. Hvis man sammenligner arbeidstidsordningene⁶⁷ ser vi imidlertid at SAS har kompensert piloter på variabel ordning med bevaring av feriedager, noe større fleksibilitet knyttet til bytte av fridager, og totalt sett noe færre arbeidstimer per år.

I tillegg til bytte av vakter har flyselskapene ifølge samtaler og tariffavtaler også innført eller er i ferd med å innføre systemer som gjør det mulig for piloter og kabinansatte å ønske seg spesialtilpassede turnuser, for eksempel for dem som ønsker å jobbe mest mulig tidligvakter eller seinvakter, eller de som har spesielle omsorgsbehov. Det er også mulig å be om at spesielle dager fram i tid blir «frosset» som fridager, selv om det ikke foreligger garanti om dette.

⁶⁵ Ifølge SAS jobber langrutepiloter kun på variabel ordning, mens fordelingen på kortrute er 65% variabel gruppe og 35% fast gruppe.

⁶⁶ Korrespondanse med SAS, mars 2019

⁶⁷ Basert på historisk gjennomgang av tariffavtalene.

Tariffavtalene har også med punkter om «omdisponering» av tjeneste i tjenesteperioder. Med tjenesteperiode menes her en «bolk» av tjenstedager etter hverandre før neste bolk med fridager. Gitt fleksibilitetsbehovene som oppstår i bransjen har flyselskaper anledning til å omdisponere besetningsmedlemmer for å avvikle trafikk⁶⁸. Dette betyr for eksempel at piloten kan få beskjed om å møte noe tidligere til tjeneste eller at det skal flys en annen rute innenfor en tjenesteperiode. Omdisponeringsretten er sterkere hvis besetningsmedlemmet er på «stand-by», noe som for eksempel kan bety at piloten kan bli sendt på overnatting i stedet for å være på hjemmebase. Hvis omdisponering gjøres i forbindelse med fridag opereres det med kompensasjonsordninger, og det ligger større restriksjoner for såkalt omdisponering i forbindelse med start- og sluttdato for en tjenesteperiode. I en tariffavtale vektlegges det for eksempel at check-out på hjemmedag før fridag ikke kan senere legges, mens check-out på andre tjenstedager kan senere legges med inntil 2 timer. Det betyr altså at omdisponering er innenfor avtaleverket når en pilot er ferdig med tjeneste to timer etter schedule på en ordinær arbeidsdag midt i en tjenesteperiode. I en annen tariffavtale står det at man ikke kan endre første og siste dag i arbeidsperioden, mens omdisponering innen utgitt arbeidsprogram må varsles 24 timer før endring dersom man er på hjemmebase og 12 timer hvis man er på utbase. Det må også nevnes at vårt inntrykk er at de forskjellige flyselskapene har regulert inn noe ulike muligheter for omdisponering av besetningsmedlemmet innad i hver tjenesteperiode.

Arbeidstidsordninger – internasjonale sammenligninger

I Norge er det som vist ovenfor slik at Norwegian og Widerøe i all hovedsak benytter fast turnus for piloter, mens et flertall av pilotene i SAS er på variabel ordning. På sine baser i utlandet har imidlertid Norwegian i størst grad benyttet variabel ordning for sine piloter.

I en gjennomgang av informasjonen fra nettverksselskaper og lavprisselskaper i Irland, UK, Nederland, Tyskland og Spania finner vi i utgangspunktet ikke en systematisk forskjell mellom arbeidstidsordninger mellom nettverksselskaper og lavprisselskaper, men i enkelte selskaper er det slik at piloter med lengre ansiennitet har rett til å velge fast turnus, mens yngre piloter må jobbe variabelt. Vi har også fått informasjon om at ansiennitet kan påvirke anledningen til å velge bort helgejobbing.

Som for piloter er det en del vesentlige forskjeller i arbeidstidsordningene til kabinansatte i Irland, UK og Spania sammenlignet med Norge. Vi har ikke anledning til en fullstendig sammenligning av dette, men en del hovedtrekk har vi funnet. Variabel turnus ser ut til å være normen for kabinansatte i lavprisselskapene vi har informasjon om. Dette betyr at de, innenfor en begrensning på 20 tjenstedager per kalendermåned (Irland og Spania), ikke vet hvilke dager de skal fly før arbeidsplanen slippes 14 dager før aktuell måned. Dette er som tidligere nevnt en vanlig arbeidstidsordning for kabinansatte i Norge. Til forskjell fra kabinansatte som er fast ansatte på skandinavisk tariffavtale kan imidlertid kabinansatte benyttes enda mer fleksibelt til lavere økonomisk risiko når variabel lønn knyttes opp mot flytid (block hours).

Arbeidstid blant andre yrkesgrupper

Arbeidstidsbestemmelser og arbeidstidsordninger for de andre yrkesgruppene er ulik ordningene for flyvende personell. Samtidig er det også en del likhetstrekk.

Stuere jobber enten dagtid, rullerende skift, eller natt. I tillegg åpnes det i Flyoverenskomsten for ulike former for fleksibel arbeidstid som kan avtales lokalt. Ellers reguleres bagasjehåndtering av Arbeidsmiljøloven.

Ifølge Fellesforbundet er ikke turnusen nødvendigvis fast, men varierer etter sesong. Det har ifølge Fellesforbundet også vært slik at selskapene ønsker å endre og tilpasse arbeidstidsordningene

⁶⁸ Basert på dokumentanalyse av selskapsspesifikke tariffavtaler, samt intervjuer med arbeidstakerorganisasjonene som organiserer flyvende personell.

hyppigere fordi de må tilpasse arbeidstidene best mulig opp mot en stadig endret produksjon på flyplassene. I tillegg til å endre turnussystemene er det, som vi viste i forrige kapittel, også slik at handlingselskapene benytter deltid kombinert med tilkallingsvakter for å oppnå ønsket fleksibilitet.

På mindre flyplasser med lite aktivitet midt på dagen er det ifølge Fellesforbundet også relativt vanlig med «split shifts», der arbeidstakerne har tidligvakt og seinvakt, men fri i mellom. Generelt sett er det også vanlig med egne grupper av arbeidstakere som jobber natt.

Tariffområdet for funksjonærer har også skiftarbeid. Ifølge Handel og Kontor varierer turnus fra selskap til selskap. Noen selskaper har en turnus som går gjennom hele året, mens andre benytter forskjellige turnuser avhengig av sesong (vinterprogram og sommerprogram). En annen, vanlig turnus er ifølge Handel og Kontor å følge en plan på 8 uker. I utgangspunktet får medarbeiderne vite denne 8-ukersplanen 1 måned før de skal jobbe, men det kan oppstå endringer inntil 14 dager før, altså på samme måte som for flygende personell. For de som jobber deltid eller har lave stillingsprosenten som kombineres med timeinnkalling blir arbeidstidsordningene mindre forutsigbare for delene av arbeidstiden som kan knyttes til variable behov som arbeidsgiver setter ut.

8-ukersplanen kan betegnes som en variabel skiftordning. Samtidig er ordningen noe ulik den helvariable ordningen mange flyvende har, på den måten at det lar seg gjøre å planlegge 2 måneder fram i tid og ikke kun 1 måned fram i tid.

Som for stuerne kan «split shifts» forekomme på mindre flyplasser med lite trafikk.

Flyteknikerne jobber også vanligvis skiftordninger, og for sertifisert personell kan arbeidstiden legges til når som helst på døgnet så lenge det ikke strider mot AML. Som vi skal vise fra surveyen nedenfor er svært mye av arbeidstiden lagt til natt, noe som ifølge partene er fordi det er da flyene er på bakken og tilgjengelige for vedlikehold⁶⁹. I flyteknikeroverenskomsten uttrykkes det imidlertid at «partene er enige om at nattarbeid er tungt og belastende, og er, så langt driftsmessig hensyn tillater det, enige om å begrense og fordele nattarbeid så mye som mulig»⁷⁰. Samtidig er det også regulert inn høye skifttillegg når arbeidet faller mellom kl. 2100 og 0600.⁷¹

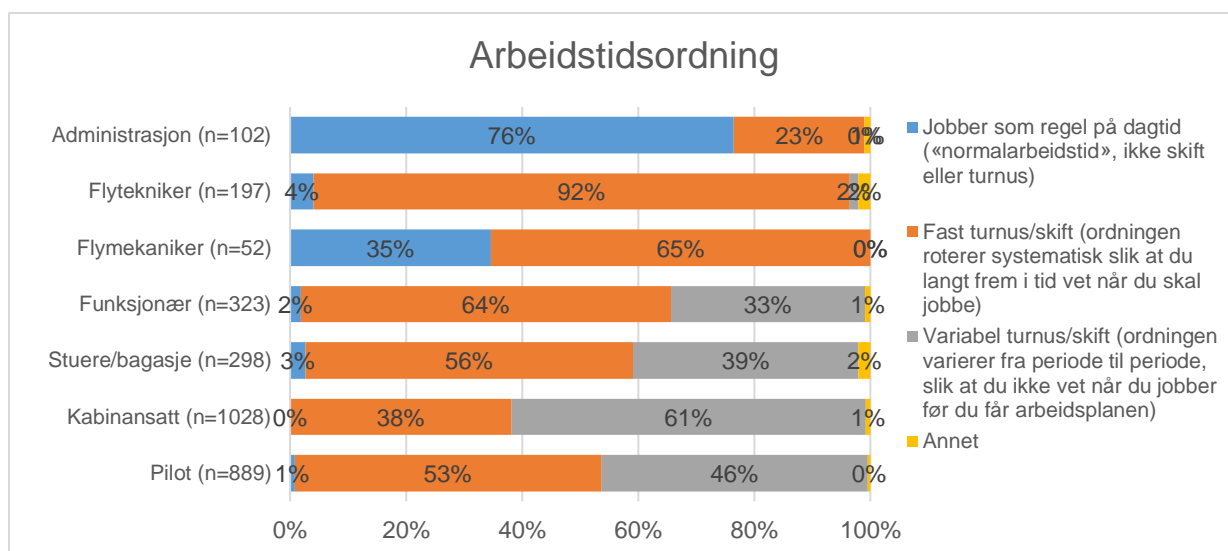
Fordeling av arbeidstidsordninger blant yrkesgrupper i sivil luftfart

I surveyen har vi stilt spørsmål om hvilke arbeidstidsordninger arbeidstakerne primært jobber etter, hvor ofte de jobber helg og natt, og hvor fornøyde de er med egen arbeidstidsordning.

⁶⁹ Intervju NFO, mars 2019, møte med NHO, januar 2019

⁷⁰ Flyteknikeroverenskomsten 2018-2010, side 12.

⁷¹ Ifølge flyteknikeroverenskomsten utbetales et tillegg på 34% for ordinære skift som faller mellom 2100 og 0600. Lørdager før kl. 1300 har et skifttillegg på 40%, mens lørdager og andre dager før helligdager og andre søndager har et tillegg på 75%.

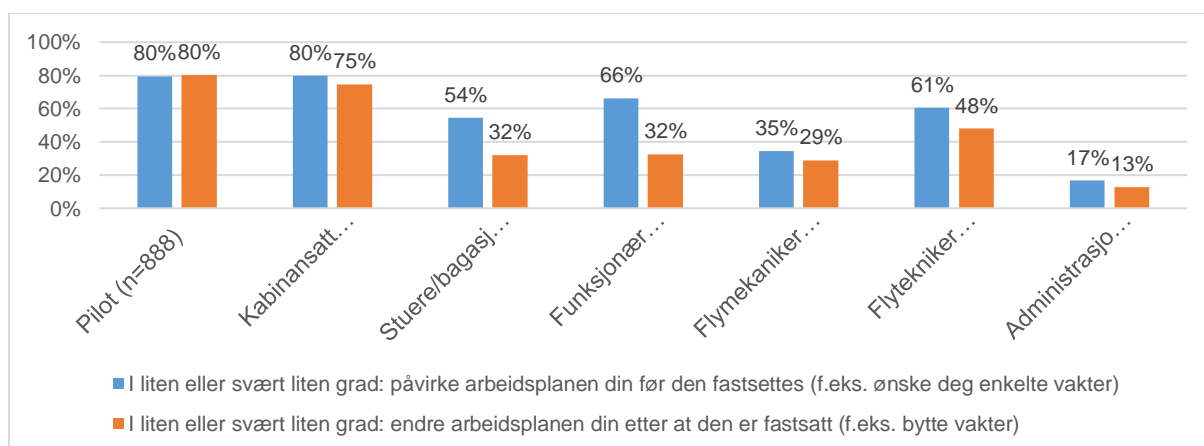


Figur 10 Arbeidstidsordning etter yrkesgruppe: Normalarbeidstid, fast og variabel rotasjon.

Arbeidstidsordningene varierer med yrkesgruppe og innad i yrkesgruppene. Det er kun blant administrativt ansatte i flyselskapene at et flertall av de ansatte oppgir at de jobber dagtid. Men også her er det om lag en fjerdedel som oppgir at de jobber fast turnus eller skift. Blant flyteknikerne jobber nesten alle i fast turnus, mens det blant flymekanikerne er om lag en tredel som jobber fast dagtid⁷². Innen bakkehåndtering (stuere og funksjonærer) og blant flyvende jobber nær sagt alle en type skift. Andelen som jobber faste skift er høyest blant funksjonærer hvor nesten to av tre jobber fast skift, mens en av tre jobber variable ordninger. Blant stuerne er det noen flere som jobber variable skiftordninger, om lag fire av ti.

Pilotene er delt i to grupper, hvor noe over halvparten jobber i fast turnus og resten i variabel turnus. Blant kabinansatte har noe over seks av ti variabel turnus, mens resten oppgir fast turnus.

Forutsigbarhet er en nøkkelforskjell mellom arbeidstidsordningene, men ifølge tariffavtalene og informasjon fra flyselskapene skal det også være fleksibilitet i systemene som gjør det mulig å bytte vakter/fridager eller ønske seg vakter/fri. Samtidig viser figuren under at piloter og kabinansatte i liten grad føler de har denne fleksibiliteten.



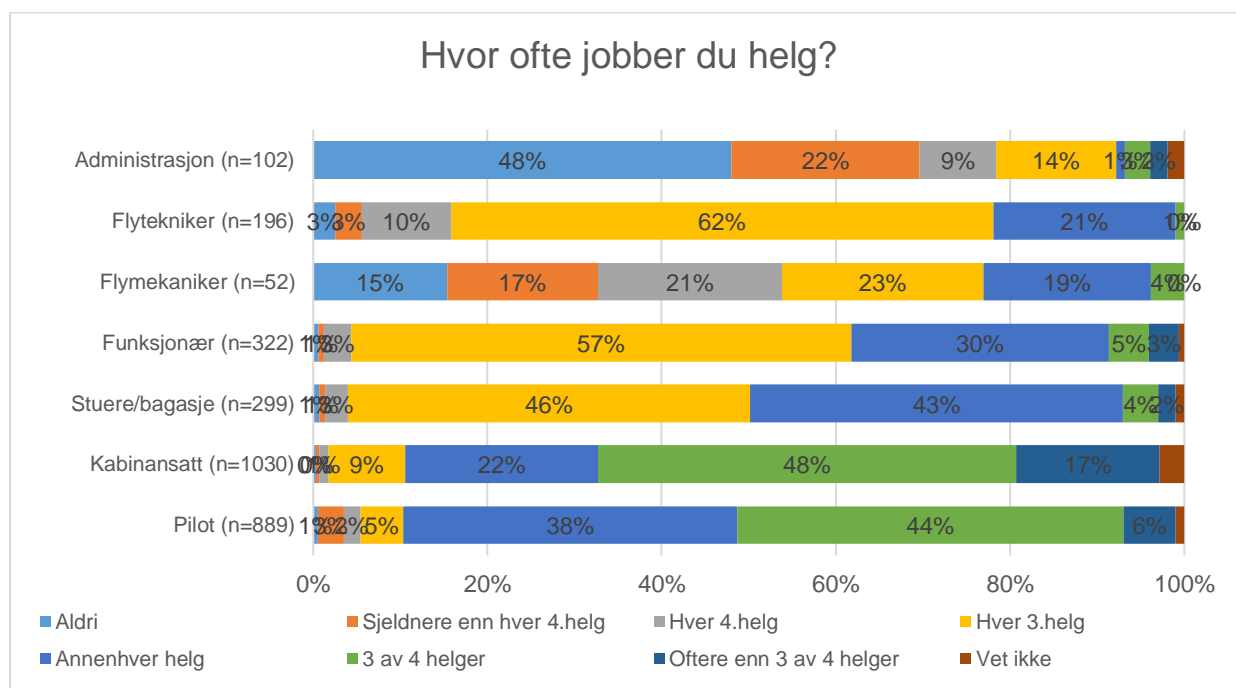
Figur 11 Mulighet til å påvirke eller endre arbeidsplanen. Etter yrkesgruppe

⁷² Dette kan sannsynligvis også sette i sammenheng med at det er relativt mange lærlinger i denne gruppen, samt at mekanikere/teknikere uten sertifisering i større grad jobber dagtid, jfr. Flyteknikeroverenskomsten mellom NHO/NHO Luftfart og NFO.

Generelt uttrykker respondentene i alle yrkesgrupper unntatt piloter og kabinansatte at de i større grad kan påvirke arbeidsplanen etter at den er fastsatt (bytte vakter. Administrativt ansatte i flyselskapene uttrykker i størst grad fleksibilitet i forhold til arbeidsplan, mens det er relativt få kabinansatte og piloter som i noen grad kan påvirke arbeidsplanen før den er fastsatt eller etter den er fastsatt.

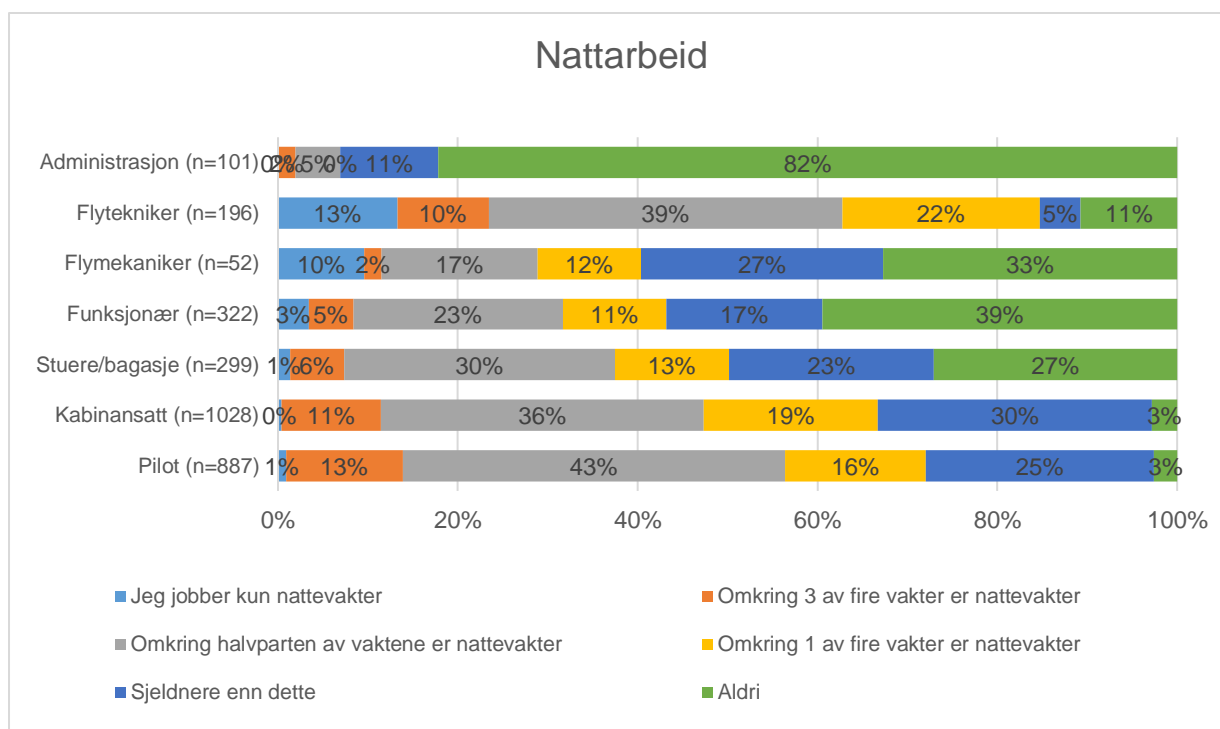
Helg og nattarbeid

Siden de fleste av yrkesgruppene jobber en form for skift som følger passasjertrafikken i luftfarten er det også slik at mange må jobbe helg og i tidsrommet mellom kl. 2100 og 0600. Fordelingen av helg- og nattarbeid er regulert i tariffavtalene. En viktig presisering fra tariffavtalen til SAS er for eksempel at helg defineres 1700 fredag ettermiddag til 0600 mandag morgen. I SAS har både kabinansatte og piloter som er på variabel ordning regulert inn minst én helg fri (fra fredag ettermiddag til mandag morgen) i måneden. Det betyr ikke at de jobber alle de resterende fulle helger, men at de for eksempel kan være satt opp til å jobbe enten lørdag eller søndag, eller hele helgen. I Widerøe er det regulert inn større åpninger for helgefri for besetningsmedlemmer som velger å jobbe etter variabel turnus. I spørreskjemaet stilte vi spørsmål om hvor ofte de ansatte jobber helg, uten at «helg» ble definert tydeligere. Basert på svarene er det grunn til å tro at den enkelte har vurdert det som at de jobber helg, dersom de jobber minst en av helgedagene, lørdag eller søndag. Det betyr at en helg med jobbing kan bety at den ansatte har fri én av helgedagene. Samtidig vil det å stille på jobb enten lørdag eller søndag innebære at man, for eksempel, ikke kan dra på hytta eller andre steder den helgen. Tolket strengt etter definisjoner fra avtaleverket kan også en del ha svart at de jobber helg hvis de for eksempel jobber til 1900 på fredag kveld eller fra 0400 mandag morgen.



Figur 12 Hvor ofte jobber du helg? Etter yrkesgruppe

Blant funksjonærene jobber nesten fire av ti ansatte annenhver helg eller oftere. Resten jobber gjerne hver tredje helg. Blant stuere jobber nær halvparten minst annenhver helg og halvparten hver tredje helg. Blant flygende er frekvensen av helgejobbing høyere, med 64% av de kabinansatte som oppgir at de jobber minst tre av fire helger, og 50% av pilotene som sier det samme. Nesten 9 av 10 flygende jobber minst annenhver helg, her definert som at man jobber enten hele eller deler av helgen.



Figur 13 «Hvor ofte jobber du nattevakt? (Nattarbeid defineres i Arbeidsmiljøloven som arbeid mellom 21.00 og 06.00, men i virksomheter bundet av tariffavtale er arbeidsgiver og arbeidstakerrepresentanter frie til å fastsette et annet tidsrom som nattarbeid)»

Nattarbeid er mest utbredt blant flyteknikerne, hvor 13% jobber kun nattevakter. Over 60% jobber nattevakt i minst halvparten av sine vakter. Blant flyteknikerne er det også en overvekt av ansatte som sjelden eller aldri jobber nattevakt, men 40% av flymekanikerne sier at de jobber natt 1 av 4 vakter eller oftere. 43% av funksjonærene jobber natt på minst en fjerdedel av vaktene. Halvparten av stuerne sier de jobber natt minst en fjerdedel av sine vakter. Blant de flyvende er igjen nattarbeidsfrekvensen noe høyere: 47% av de kabinansatte jobber natt minst halvparten av sine vakter, og 56% av pilotene. To av tre kabinansatte jobber natt minst en av fire vakter, mens 7 av 10 piloter sier det samme.

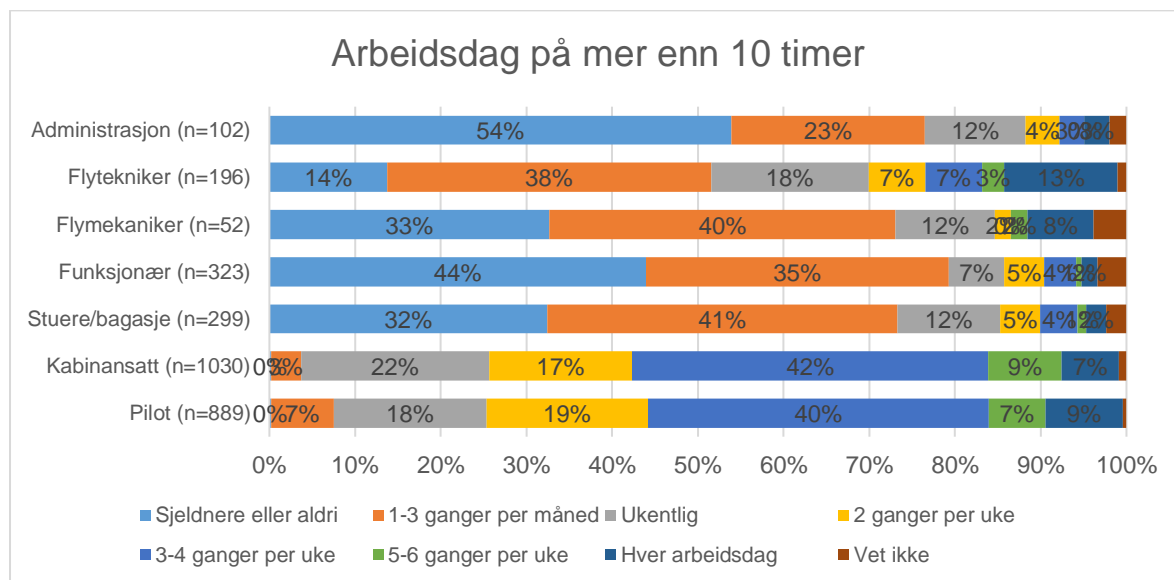
Hva som menes med nattevakt varierer sannsynligvis mellom yrkesgruppene. Flyteknikerne jobber hele nattskift, men noe av svarene kan også preges av at de også har enkelte skift som begynner svært tidlig (før 06.00). Blant de andre yrkesgruppene er nattevaktene sannsynligvis hovedsakelig kveldsvakter som strekker seg inn i det som defineres som natt (etter 21.00), eller svært tidlige vakter. Noen flyruter kjøres også om natten, men hoveddelen av trafikken avvikles på dagtid.

Lange arbeidsdager

Flygende personell har generelt sett lengre arbeidsdager enn de andre yrkesgruppene, og dette kan også sees i sammenheng med at de har flere fridager. Ifølge FTL kan ikke tjenestetid per døgn overstige 14 timer, og lengden på hvile etter en slik tjenestetid må være minst like lang. Tariffavtalene nærmer seg også disse grensene, men det er en del forskjeller med tanke på minimum hviletid og gjennomsnittsberegninger av lengden på arbeidsdagene. Samtidig er det slik at både piloter og kabinansatte kan risikere lange arbeidsdager opp mot grensen i det felleseuropeiske regelverket, uten at dette innebærer spesiell overtidskompensasjon, med mindre tjenestetiden går inn i avtalte fridager. Det er imidlertid begrensninger i tariffavtalene for hvor mange lange arbeidsdager besetningsmedlemmene kan ha før det utløser overtidskompensasjon. Flere av kabinforeningene vi har snakket med uttrykker at de lange arbeidsdagene er spesielt belastende hvis de innebærer mange landinger, og hevder også at de tidligere fikk mer hvile etter slike arbeidsdager.

Pilotarbeidstakerorganisasjonene mener også at de lange arbeidsdagene (opptil 13 timer) er spesielt belastende⁷³.

Et viktig argument for at flyvende personell er unntatt fra AMLs arbeidstidsbestemmelser er at arbeidets art krever det. Dette gjelder ikke de andre yrkesgruppene på samme måte. De andre yrkesgruppene omfattes av Arbeidsmiljølovens bestemmelser for overtid, og vi forventet dermed at antall dager med lang arbeidstid primært ville gjelde for flyvende personell. Det bekreftes av figuren under.



Figur 14 "Hvor ofte jobber du mer enn 10 timer i løpet av én arbeidsdag?". Etter yrkesgruppe.

Det er som forventet flyvende personell som rapporterer om et stort omfang av lange arbeidsdager. Over halvparten svarer at de jobber mer enn 10 timers arbeidsdager oftere enn 3-4 ganger per uke.

Blant de andre yrkesgruppene er det flyteknikerne som har den høyest frekvensen av lange arbeidsdager⁷⁴. Dette kan ifølge NFO forklares gjennom en svært utbredt bruk av overtid.

Direkte relatert til lengden på arbeidsdagene er overtid eller mertid. Som nevnt har flyvende personell andre bestemmelser knyttet til overtid, mens de andre yrkesgruppene har relativt like vilkår. For eksempel er overtidssatsene relativt like hvis vi sammenligner Flyteknikeroverenskomsten, Flyoverenskomsten, og Luftfartsoverenskomsten. «Ordinær» overtid kompenseres med 50% overtidsbetaling, overtid knyttet til natt og helg kompenseres med 100% overtidsbetaling, mens natt til helligdag kompenseres med 150% eller 100%⁷⁵. Flyvende personell mottar etter det vi forstår ikke tilsvarende kompensasjon med mindre det er snakk om solgte fridager eller at antall tjenestimer overstiges i løpet av en lengre tidsperiode (f.eks 28 dager eller et visst antall flytimer).

Mertid er et begrep som er vanlig innenfor bakkehåndtering, og gjelder for stuere så vel som for funksjonærer. Slik vi forstår mertid ut ifra samtaler med Fellesforbundet og Handel og Kontor handler dette om ekstra arbeidstid utover det som er avtalt i skiftplanene, men arbeidet kompenseres ikke med overtidsbetaling fordi den ansatte kun har avtalt deltidsstilling fra før⁷⁶.

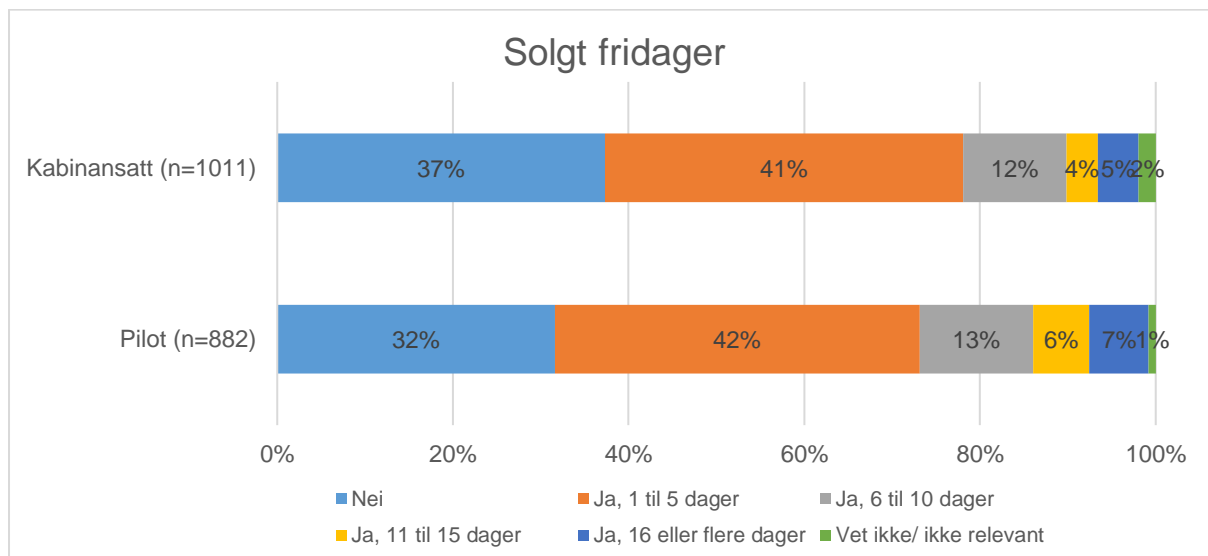
⁷³ Intervjuer med Norsk Pilotforening (Parat) og Norsk Flygerforbund, februar 2019

⁷⁴ Avhengig av tid på døgnet og om arbeidet faller på helligdag eller dagen før helligdag regulerer Flyteknikeroverenskomsten overtidsprosenten til mellom 50% og 150% ekstra betaling. Dette kommer i tillegg til allerede bestemte skifttillegg.

⁷⁵ Flyoverenskomsten og Flyteknikeroverenskomsten opererer her med 150%, mens satsen i Luftfartsoverenskomsten er 100%.

⁷⁶ Intervjuer med Fellesforbundet og Handel og Kontor, februar 2019.

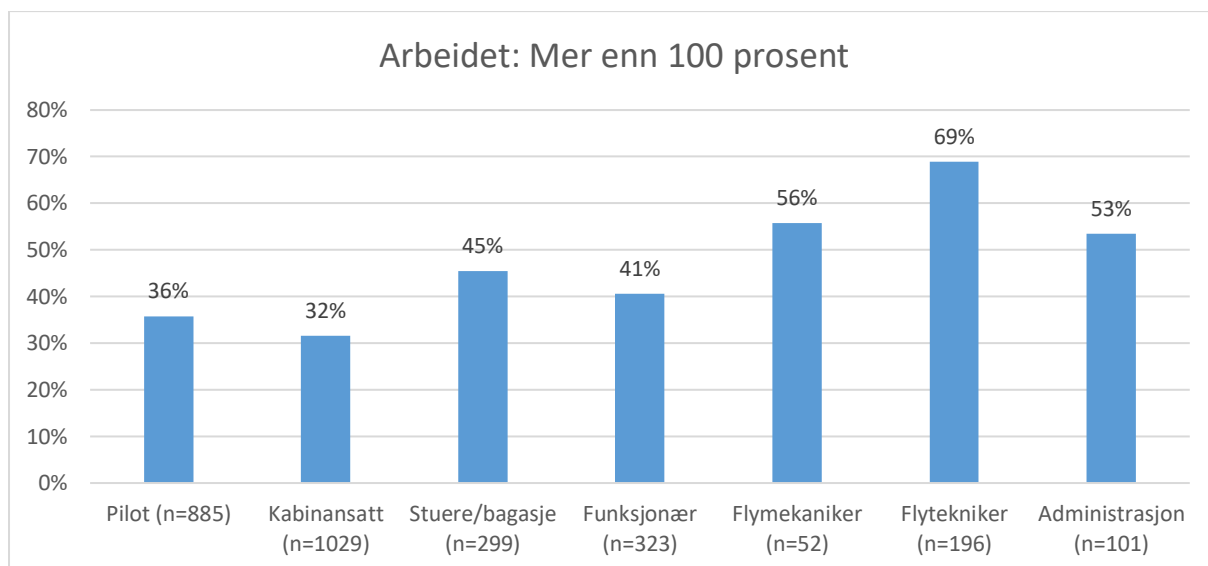
Som nevnt i kapitlet om lønn, har flyvende personell anledning til å selge fridager mot kompensasjon så lenge dette er i overensstemmelse med tariffavtale og FTL. I surveyen har vi spurt piloter og kabinansatte om hvorvidt de har solgt fridager i 2018, og hvor mange fridager de solgte.



Figur 15 «I løpet av 2018, har du solgt fridager (dvs. at du jobber på dine avtalte fridager mot en ekstra kompensasjon)?»

To av tre piloter solgte fridager i 2018, og en av fire solgte mer enn seks av sine fridager. Blant kabinansatte var det seks av ti som hadde solgt fridager og to av ti som solgte mer enn seks dager.

I surveyen stilte vi også et generelt spørsmål om hvor mye hver enkelt arbeidstaker jobber i løpet av et år, inkludert overtid, mertid og solgte fridager.



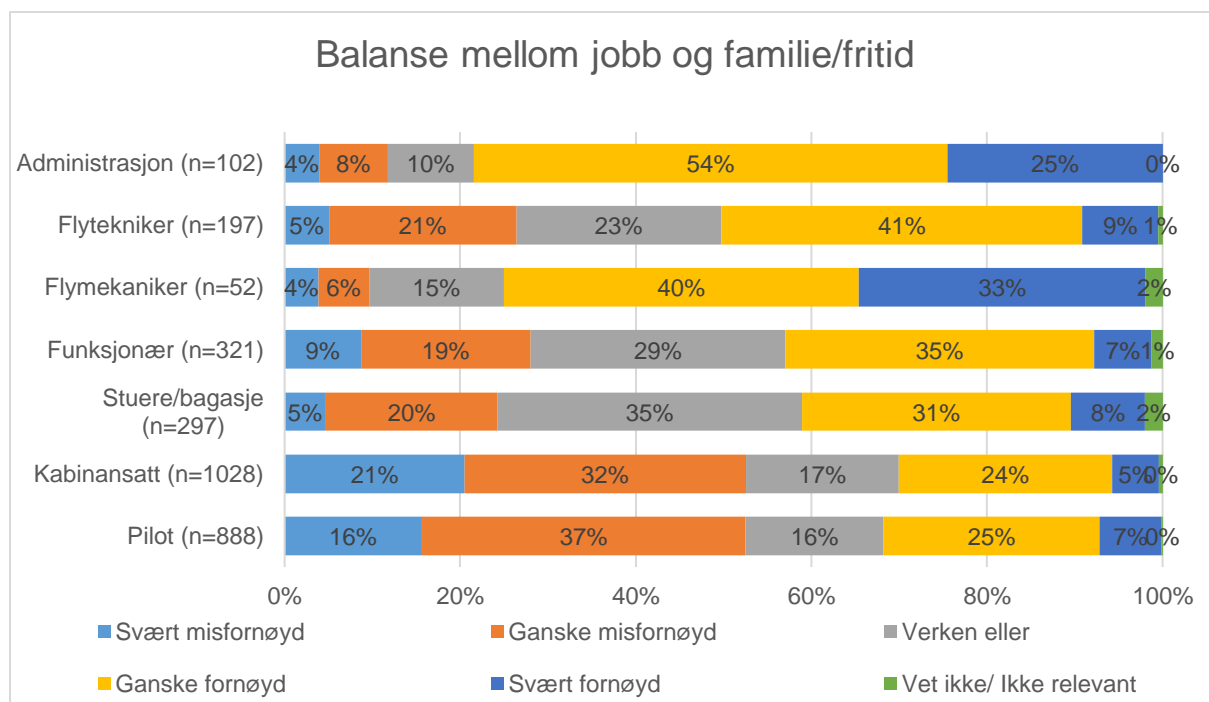
Figur 16 Faktisk arbeidet tid. «Hvor mye jobber du gjennomsnittlig i løpet av et normalt år hvis du inkluderer ekstravakter, overtid/mertid o.l.?». Andel som svarer "Mer enn 100%".

Her ser vi at flyteknikere og flymekanikere i størst grad rapporterer at de jobber mer enn 100 prosent i løpet av et normalt år. Også blant administrativt ansatte i flyselskapene, stuere og funksjonærer er det mange som rapporterer om at de jobber mer enn 100 prosent, mens om lag en tredjedel av piloter og kabinansatte svarer at de jobber mer enn 100%.

Balanse mellom jobb, familie og fritid

I yrker med et stort innslag av ubekvem arbeidstid, kan det være vanskelig å balansere arbeidslivsdeltakelsen med familie- og fritidsliv. Denne balansen ser vi at er en utfordring innen luftfart.

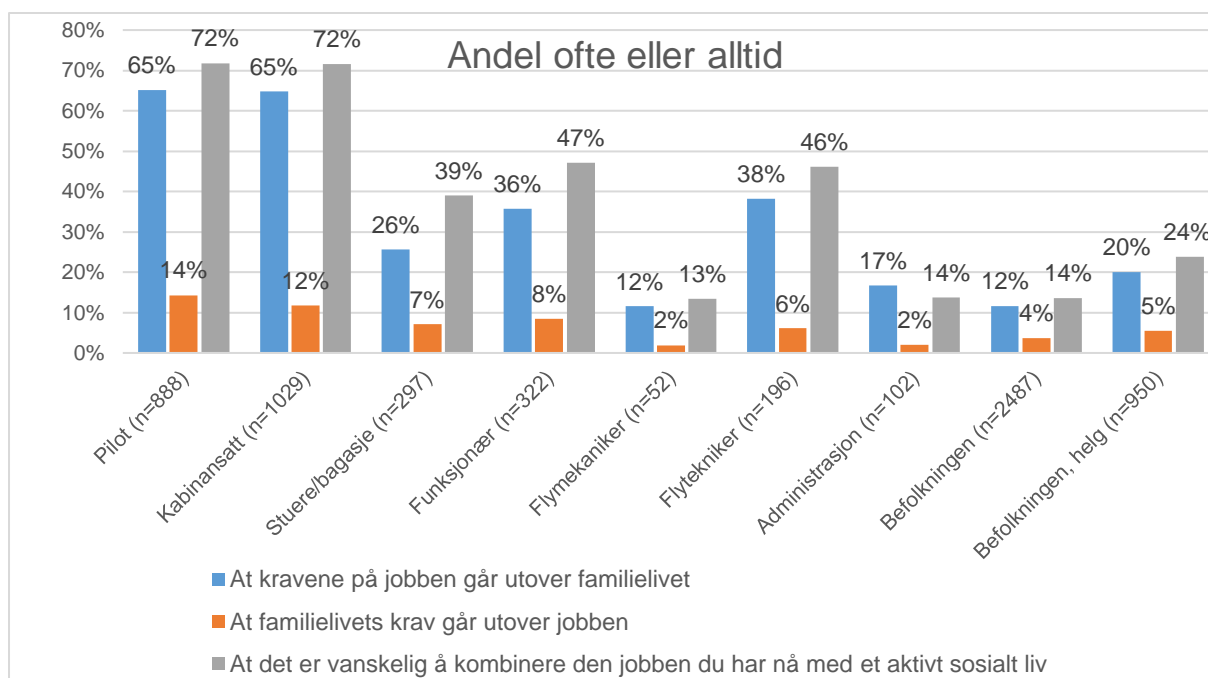
Figuren under viser mer konkret hvor ubalansen ligger, og her kan vi også sammenligne med tilsvarende tall for befolkningen som helhet og den delen av befolkningen som av og til jobber i helgen. Tallene vi sammenligner med er hentet fra undersøkelsen YS Arbeidslivsbarometer (Steen et al., 2018) som er representativ for arbeidstakere i den norske befolkning. I den helgearbeidende befolkningen inkluderer vi de som svarer at de «av og til» eller oftere jobber enten lørdag og/eller søndag.



Figur 17 Alt i alt, hvor fornøyd er du med balansen mellom jobb og fritid/familie?

Piloter og kabinansatte er mest misfornøyd med balansen mellom jobb og fritid og familie. Over halvparten av piloter og kabinansatte svarer at de er svært eller ganske misfornøyd med balansen. Til sammenligning viser Ricardo-studien (basert på surveys av piloter og kabinansatte i Europa) at ca. en tredjedel av piloter og kabinansatte er ganske eller svært misfornøyd med jobb-fritid/familiebalansen, mens det er en større andel som er fornøyd. Det virker dermed som at norske piloter og kabinansatte er noe mer misfornøyd med jobb-fritid/familiebalanse sammenlignet med yrkesgruppene samlet for Europa. Blant ansatte innen bakkehåndtering, samt flyteknikerne, svarer en fjerdedel det samme. Blant de administrativt ansatte og flymekanikerne, som stort sett jobber på dagtid, er det færre som sier de er misfornøyd mellom balansen mellom jobb og familie/fritid.

Figuren under viser mer konkret hvor ubalansen ligger, og her kan vi også sammenligne med tilsvarende tall for befolkningen som helhet og den delen av befolkningen som av og til jobber i helgen.

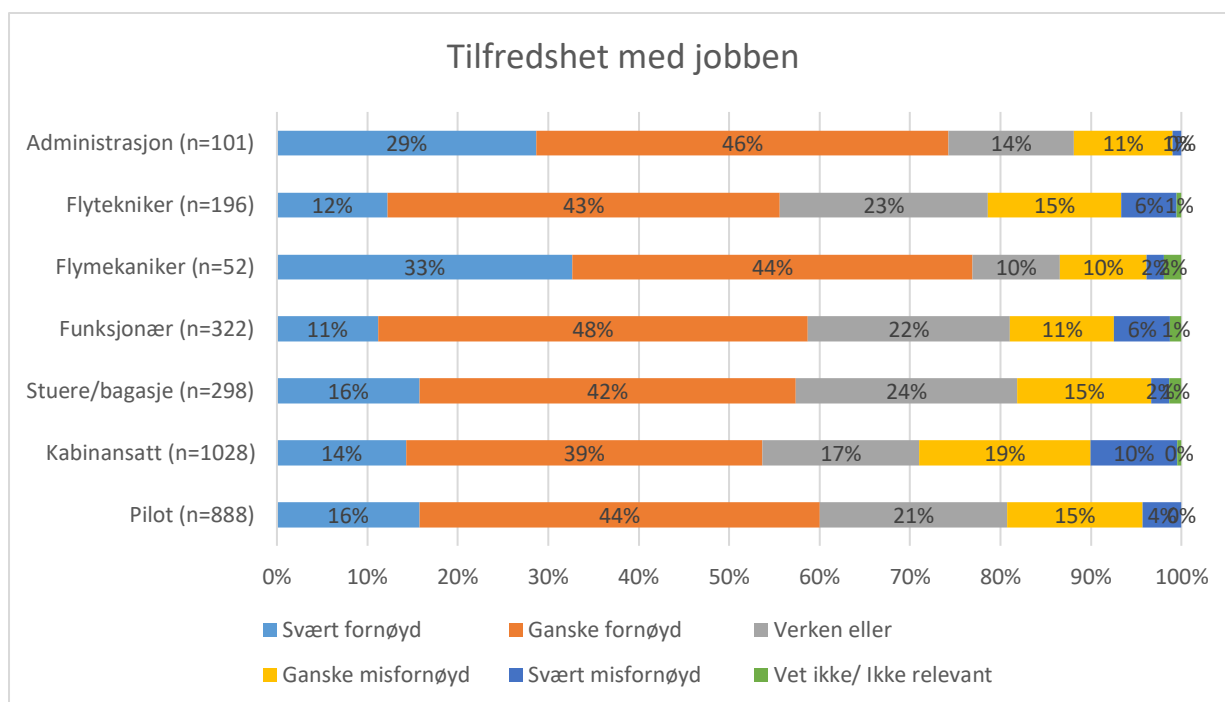


Figur 18 Jobb-hjem-konflikt etter yrkesgruppe. "Hvor ofte opplever du..." Andel ofte eller alltid.

Flertallet av piloter og kabinansatte svarer at de ofte eller alltid opplever at kravene på jobben går utover familielivet og at det er vanskelig å kombinere jobben med et aktivt sosialt liv. Sett i forhold til befolkningen ellers, er det også en høy andel av de ansatte innen bakkehåndtering og blant flyteknikerne som sier det samme. Ansatte i disse yrkene jobber, som vi har vist tidligere, relativt ofte helg, natt og lange vakter. Sammenlignet med den delen av befolkningen som jobber helg, er fortsatt nivået av jobb-hjem-konflikt betydelig høyere blant de ansatte innen luftfart, enn i resten av den helgearbeidende befolkningen. En av årsakene kan være den relativt hyppige frekvensen av helgearbeid, kanskje også kombinert med lange skift. En annen forklaring kan være at relativt sett flere innen luftfart jobber med variabel turnus enn i resten av befolkningen. I det neste underkapittelet, skal vi se på hvordan ansatte i variabel turnus opplever mer jobb-hjem-konflikt enn ansatte i fastere skiftordninger.

Tilfredshet med jobben og arbeidstidsordningen

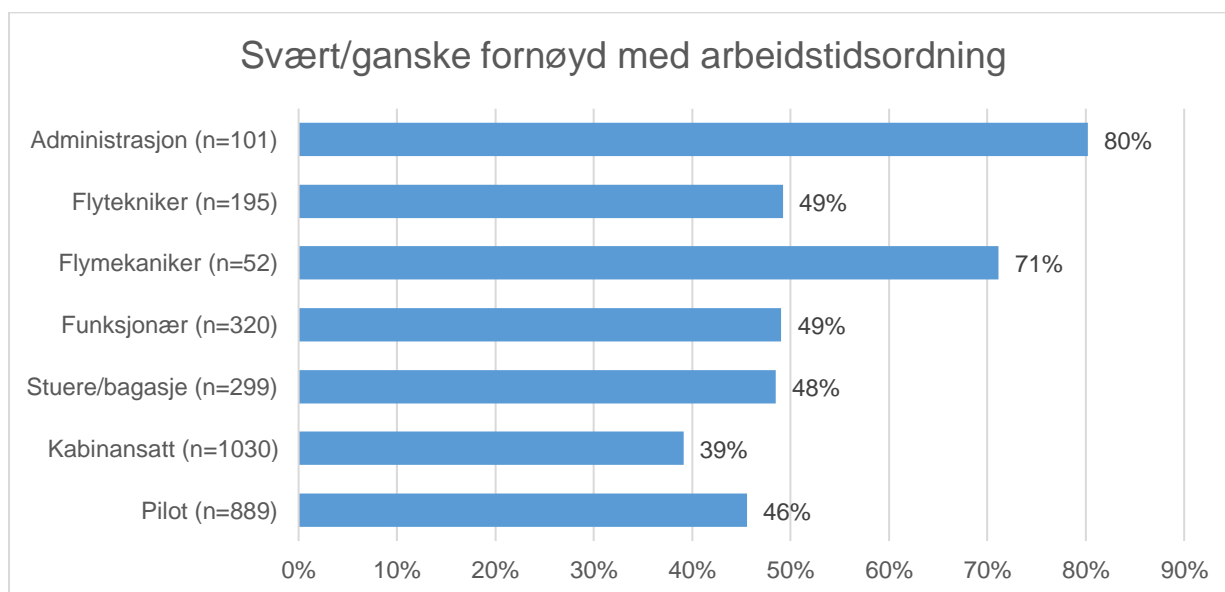
I surveyen stiller vi spørsmål om hvor fornøyd eller misfornøyd ansatte i norsk luftfart er med jobben innen luftfart og også hvor tilfredse de er med arbeidstidsordningen sin.



Figur 19 Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben i norsk luftfart?

På spørsmål om generell tilfredshet, svarer de fleste ansatte innen alle yrkene at de er svært eller ganske fornøyd. Kabinansatte har lavest jobbtildfredshet: 53% er fornøyd, men hele 29% er misfornøyd med jobben. Deretter følger flyteknikerne, hvor 55% er fornøyd, stuere (58% fornøyd), funksjonærer (59%) og piloter (60%). Ansatte innen administrasjon og flymekanikerne mest fornøyd med jobben med henholdsvis 75% og 77% fornøyd.

Når vi spør om tilfredsheten med arbeidstidsordningen, vises mye av de samme tendensene. Administrasjonen og flymekanikerne er mest fornøyd, og kabinansatte minst fornøyd. Korrelasjonen mellom tilfredshet med jobben og tilfredshet med arbeidstidsordningen er også ganske høy⁷⁷.



Figur 20 Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med din arbeidstidsordning?

⁷⁷ Korrelasjonskoeffisient pearsons r på 0,563 (p<0,001).

Tilfredsheten med arbeidstidsordningen er størst blant ansatte i administrasjonen og flymekanikerne. Disse gruppene er også gruppene hvor størst andel jobber normalarbeidstid. Blant flyteknikere og ansatte i bakkehåndtering er rett under halvparten fornøyde. Pilotene ligger også rett under dette nivået, mens kabinansatte er minst fornøyde med arbeidstidsordningene.

Forholdet mellom faste og variable ordninger har blitt framhevet som svært viktig av alle arbeidstakerorganisasjonene vi har snakket med. Generelt virker organisasjonene misfornøyde med at variable ordninger blir vanligere, fordi dette går på bekostning av arbeidstakernes forutsigbarhet og jobb/fritid-balanse⁷⁸. Samtidig er det også slik at mer fleksibilitet til å bytte tjeneste- eller friperioder/fridager er noe arbeidstakerorganisasjonene ønsker, og vi har som nevnt tidligere i rapporten et inntrykk av at variable turnuser i utgangspunktet skal kunne gi mer fleksibilitet på denne måten. Vi har derfor gjort en analyse av om fast og variabel turnus gir signifikant forskjellige svar på andre viktige variabler vi mener kan sees i sammenheng.

Vi finner at ansatte som jobber i variabel turnus er signifikant mer misfornøyd med arbeidstidsordningen og med jobben generelt enn ansatte som jobber i fast rotasjon. Tabellen under viser at de som jobber i fast rotasjon generelt også oppgir mer fordelaktige arbeidsbetingelser, som mindre ubekvem arbeidstid, og en større (ikke mindre) fleksibilitet.

⁷⁸ Intervjuer i Parat, Norsk Flygerforbund, Kabinansattes Forbund, februar 2019

Tabell 9 Kjennetegn ved arbeidet for ansatte i fast og variabel rotasjon etter yrkesgruppe. Signifikante forskjeller mellom fast og variabel turnus markert med fet type mot grå bakgrunn⁷⁹

	Piloter		Kabinansatte		Stuere/ bagasje/ fuelling		Funksjonærer	
	Fast	Variabel	Fast	Variabel	Fast	Variabel	Fast	Variabel
N	469	407	389	621	167	116	203	104
Helt eller delvis enig: får ikke jobbet så mye som jeg ønsker	5 %	10 %	8 %	17 %	26 %	40 %	23 %	37 %
Helt eller delvis enig: jobber mer enn jeg ønsker	46 %	70 %	49 %	59 %	17 %	24 %	20 %	20 %
Helt eller delvis enig: får ofte spørsmål om å ta ekstravakter	72 %	70 %	65 %	56 %	48 %	55 %	49 %	60 %
Helt eller delvis enig: Føler meg presset til å si ja til ekstravakter	13 %	16 %	20 %	22 %	14 %	27 %	22 %	43 %
Får normalt vite arbeidsplanen innen 16 dager før	43 %	24 %	46 %	41 %	85 %	62 %	93 %	73 %
Stor eller svært stor grad påvirke arbeidsplanen før den settes	3 %	2 %	2 %	3 %	8 %	17 %	9 %	11 %
Stor eller svært stor grad endre arbeidsplanen etter den er fastsatt	3 %	2 %	4 %	2 %	30 %	21 %	34 %	19 %
Helg oftere enn annenhver uke	37 %	67 %	51 %	77 %	3 %	11 %	3 %	17 %
Natt, minst halvparten av vaktene	53 %	62 %	38 %	53 %	33 %	43 %	29 %	38 %
Langvakt minst 2 ganger per uke	71 %	79 %	72 %	76 %	10 %	18 %	12 %	11 %
Svært/ganske fornøyd med arbeidstidsordning	63 %	25 %	59 %	26 %	55 %	38 %	56 %	34 %
Svært/ganske fornøyd med jobb-hjem/fritids-balanse	47 %	14 %	46 %	19 %	42 %	34 %	47 %	29 %
Svært stor eller stor grad anbefale yrket til andre	11 %	4 %	32 %	11 %	21 %	23 %	21 %	13 %
Svært/ganske fornøyd med jobben	68 %	51 %	68 %	45 %	55 %	60 %	63 %	50 %

I alle yrkesgruppene er det slik at de som jobber variabel turnus i mindre grad er tilfredse med arbeidstidsordningen. Blant de flyvende er det også slik at de som jobber variabel turnus oppgir en dårligere jobb-hjem-balanse, er mindre tilfredse med jobben og også i mindre grad vil anbefale yrket til andre. Det er også slik at de som jobber variabel turnus oftere sier at de jobber helg, natt og lange vakter, og det er ingen tegn til at de ansatte selv føler at de har en større mulighet til å påvirke når de jobber enn blant de med fast turnus.

⁷⁹ Flyteknikere/mekanikere og administrativt ansatte i flyselskapene er ikke med i denne analysen fordi de i så liten grad oppgir variable skiftordninger.

For å analysere hvilke forhold som best kan forklare forskjellen i tilfredshet med arbeidstidsordningen mellom ansatte i fast og variabel rotasjon har vi gjennomført en regresjonsanalyse (OLS). Analysen er gjort i fire steg, hvor vi starter med å se på sammenhengen mellom fast versus variabel ordning og tilfredshet med arbeidstidsordningen. Deretter undersøker vi om det er systematiske forskjeller i hvilke ansatte som jobber fast og variabel ordning, og om dette kan forklare noe av forskjellen i tilfredshet. Videre tar vi hensyn til frekvensen av ubekvem arbeidstid, og til slutt opplevelse av fleksibilitet, forutsigbarhet og jobb-hjem-konflikt. Analysene er gjennomført separat for de fire yrkesgruppene hvor ansatte jobber både fast og variabel rotasjon: piloter, kabinansatte og de to gruppene innen bakkehåndtering.

Tabell 10 Regresjonsanalyse av tilfredshet med arbeidstidsordningen. 1= svært misfornøyd og 5= svært fornøyd. OLS regresjon i fire steg. Tabellen viser ustandardiserte regresjonskoeffisienter (B).

		Modell1	Modell2	Modell3	Modell4
Piloter	Fast vs variabel skift/turnus	1,1	1,1	0,9	0,5
	Ansiennitet		-0,1	-0,1	0,0
	Kvinner		0,2	0,2	0,0
	Alder		0,0	0,1	0,0
	Bor med partner		-0,2	-0,2	-0,1
	Har hjemmeboende barn		0,0	0,1	0,1
	Deltid		0,0	-0,3	-0,1
	Helg, oftere			-0,4	-0,1
	Natt, sjeldnere			0,1	0,0
	Mer enn 10 timer, oftere			-0,1	-0,1
	Forutsigbarheten jeg trenger				0,0
	Fleksibiliteten jeg trenger				0,1
	Jobb-hjem/fritid-balanse				0,6
	Påvirke arbeidsplanen før fastsetting				0,0
	Endre fastsatt arbeidsplan				0,0
	Forklart varians (Adjusted R2)	19 %	20 %	32 %	55 %
Kabinansatte	Fast vs variabel skift/turnus	0,8	0,8	0,6	0,3
	Ansiennitet		-0,1	-0,1	0,0
	Kvinner		-0,2	-0,2	-0,1
	Alder		0,0	0,0	0,0
	Bor med partner		0,0	0,0	0,0
	Har hjemmeboende barn		0,0	0,0	0,0
	Deltid		0,0	-0,1	-0,1
	Helg, oftere			-0,4	-0,2
	Natt, sjeldnere			0,2	0,1
	Mer enn 10 timer, oftere			-0,1	0,0
	Forutsigbarheten jeg trenger				0,1
	Fleksibiliteten jeg trenger				0,0
	Jobb-hjem/fritid-balanse				0,5
	Påvirke arbeidsplanen før fastsetting				0,1
	Endre fastsatt arbeidsplan				0,0
	Forklart varians (Adjusted R2)	12 %	12 %	25 %	51 %

Lønn og arbeidsforhold i norsk luftfart

		Modell1	Modell2	Modell3	Modell4
Stuere/ bagasje/ fuel	Fast vs variabel skift/turnus	0,4	0,4	0,4	0,2
	Ansiennitet		-0,1	-0,1	-0,1
	Kvinner		0,1	0,0	0,1
	Alder		0,1	0,0	0,0
	Bor med partner		0,0	0,0	-0,1
	Har hjemmeboende barn		0,0	0,0	0,1
	Deltid		0,0	0,0	-0,3
	Helg, oftere			-0,1	0,0
	Natt, sjeldnere			0,1	0,1
	Mer enn 10 timer, oftere			-0,1	0,0
	Forutsigbarheten jeg trenger				0,0
	Fleksibiliteten jeg trenger				0,2
	Jobb-hjem/fritid-balanse				0,5
	Påvirke arbeidsplanen før fastsetting				0,2
	Endre fastsatt arbeidsplan				0,0
	Forklart varians (Adjusted R2)		3 %	3 %	5 %
Funksjonærer	Fast vs variabel skift/turnus	0,6	0,6	0,5	0,1
	Ansiennitet		0,0	0,0	0,0
	Kvinner		-0,1	-0,1	-0,1
	Alder		0,1	0,0	0,0
	Bor med partner		-0,2	-0,2	0,0
	Har hjemmeboende barn		0,2	0,2	0,0
	Deltid		-0,1	0,0	-0,1
	Helg, oftere			-0,2	-0,2
	Natt, sjeldnere			0,1	0,0
	Mer enn 10 timer, oftere			-0,1	0,0
	Forutsigbarheten jeg trenger				0,0
	Fleksibiliteten jeg trenger				0,2
	Jobb-hjem/fritid-balanse				0,5
	Påvirke arbeidsplanen før fastsetting				0,0
	Endre fastsatt arbeidsplan				0,1
	Forklart varians (Adjusted R2)		6 %	6 %	10 %

Note: Signifikante variabler (0,05-nivå) i fet type på grå bakgrunn. Kursiv ved endring til ikke signifikant. Modell 2: Kontrollert for kjønn, alder, ansiennitet, samboer, barn, deltid. Modell 3: i tillegg, helg, natt og lange arbeidsdager. Modell 4: i tillegg kontrollert for forutsigbarhet, fleksibilitet, jobb-hjem-balanse og muligheter til å påvirke og endre arbeidsplaner.

Koeffisientene for variabelen Fast vs variabel rotasjon/turnus i modell 1 viser hvor mye mer fornøyde de som jobber fast ordning er enn de som jobber variabel ordning. Blant piloter er de som jobber fast ordning 1,1 poeng (på en skala fra 1 til 5) mer fornøyde enn de som jobber variabel rotasjon. Blant kabinansatte er forskjellen 0,8. Det er noe mindre forskjell i tilfredshet blant funksjonærer på 0,6, og 0,4 poeng forskjell i tilfredshet blant stuere. I modell 2 forsøker vi å kontrollere analysen for at ansatte i de ulike ordningene kan være forskjellige med tanke på kjønn, alder, ansiennitet, sivilstand og barn og heltid/deltid. Dette er forhold som kan påvirke hvor tilfredse de ansatte er med arbeidstidsordningen. Imidlertid viser koeffisienten for fast vs variabel ordning i modell 2 ingen endring fra modell 1. Det betyr at det ikke er ulikheter i de før nevnte egenskapene som forklarer forskjellen i tilfredshet mellom de som har fast og variabel ordning.

I modell 3 har vi testet i hvilken grad ulikheter i andelen ubekvem arbeidstid, hyppigheten av helg, kveld og lange arbeidsdager, kan forklare forskjellen i tilfredshet med arbeidstidsordningen mellom ansatte i fast og variabel rotasjon. Analysen bekrefter dette til en viss grad: Når vi kontrollerer for ulikheter i ubekvem arbeidstid, blir sammenhengen mellom fast og variabel turnus og tilfredshet noe, selv om det fortsatt er slik at de som jobber fast turnus er betydelig mer tilfredse enn de som jobber variabel turnus. Spesielt helgearbeid har en sammenheng med tilfredshet, og jo oftere den ansatte oppgir at de jobber helg, jo mindre tilfredse er de med arbeidstidsordningen sin. Sammenhengen er sterkest for piloter og kabinansatte, og noe svakere for funksjonærer. Helgearbeid har ikke sammenheng med tilfredshet for stuere/bagasje. For kabinansatte og piloter er tilfredsheten med arbeidstidsordningen lavere jo oftere de jobber lange arbeidsdager, men sammenhengen er svakere enn for helgearbeid. Kabinansatte har også en sammenheng mellom frekvensen av nattarbeid og tilfredshet.

I Modell 4 har vi i lagt til variabler som måler i hvilken grad tilknytningsformen gir den ansatte ønsket fleksibilitet og forutsigbarhet, tilfredshet med jobb-hjem/fritidsbalanse og i hvilken grad den ansatte har mulighet til å påvirke arbeidsplaner før de legges og endre dem etter at de er satt. Når disse variablene inkluderes i modellen, synker forskjellen i tilfredshet mellom de som har fast og variabel ordning. Det kan forklares av at ansatte som opplever god balanse mellom jobb og hjem og fritid også er mest tilfreds med arbeidstidsordningen. Ansatte som jobber variabel turnus rapporterer om signifikant dårligere jobb-hjem/fritids-balanse enn de i fast turnus. Blant piloter og kabinansatte reduseres forskjellen til under halvparten, og blant ansatte i de to yrkeskategoriene innen bakkehåndtering er det ikke lenger en signifikant forskjell i tilfredshet.

Regresjonsanalysen viser at det er forskjellen i opplevd jobb-hjem-balanse som i størst grad kan forklare forskjellen i tilfredshet mellom ansatte i fast og variabel skiftordning eller turnus. Det gjelder for alle yrkesgruppene som har både fast og variabel rotasjon. For kabinansatte tyder resultatene også på at en høyere innslag av ubekvem arbeidstid, spesielt ofte helgearbeid, blant de i variabel turnus enn i fast ordning kan forklare noe av forskjellen i tilfredshet med arbeidstidsordningen.

7 Arbeidsbelastning og sykefravær

Arbeidsbelastning

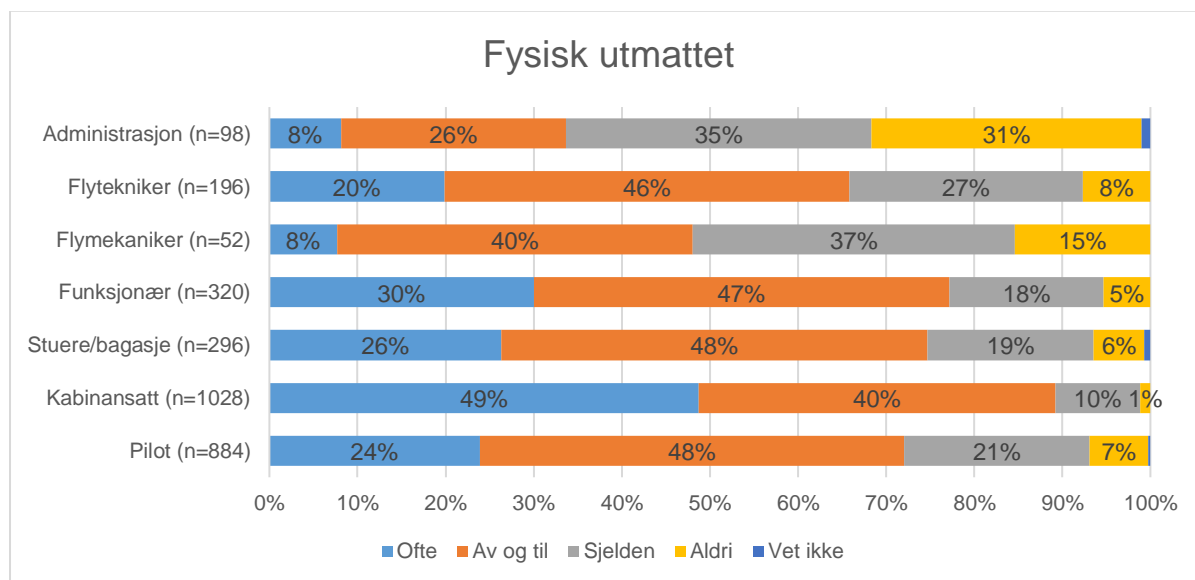
Ifølge arbeidstakerorganisasjonene har de ulike yrkesgruppene vi har fokusert på i denne rapporten litt ulike utfordringer. Fellesforbundets representanter var opptatte av at stuere har en fysisk svært krevende jobb og at kravet til belastning (tonn) har gått opp de senere årene. For eksempel viser Fellesforbundet til at en ansatt i gjennomsnitt skulle håndtere 11 fly per vakt tidlig på 2000-tallet. Etter hvert som teknologi muliggjorde en mer effektiv utnyttelse av tilgjengelig personell (planleggingsverktøy) steg denne normen, og er ifølge Fellesforbundet nå på mellom 15 og 19 fly per vakt⁸⁰. Den teknologiske utviklingen av selve bagasjehåndteringen har ifølge Fellesforbundet ikke utviklet seg nevneverdig i samme periode, og det er fortsatt mye fysisk krevende arbeid, spesielt ved innlasting i og tømning av flyenes lasterom.

Funksjonærer har ifølge Handel og Kontor⁸¹ en del utfordringer med stress (betjene veldig mange skranker), og en del episoder med trakassering fra frustrerte passasjerer fordi det er denne yrkesgruppa som er førstelinja for de fleste typer henvendelser på flyplassene.

Flyteknikerne er ifølge NFO mest preget av belastningene ved nattarbeid og mye overtid, og opplever at de ofte blir presset til overtid fordi det er generell underbemanning i dette yrket. Flyteknikeryrket krever høy kompetanse og lang erfaring, og en situasjon der både selskapene og arbeidstakerne er usikre på hvor flyvedlikehold vil bli gjennomført, virker ifølge NFO negativt inn på rekruttering.

Både piloter og kabinansatte mener belastningen ved en vanskelig jobb-fritid-balanse er stor, mens kabinforeningene i Parat er opptatte av totalbelastningen ved så mange timer om bord på flyet, samt dårlige pauseforhold, særlig i forbindelse med inntak av måltider.

I surveyen har vi spurt om arbeidstakerne føler seg fysisk eller psykisk utmattet etter endt arbeidsdag, og andelen vises i figurene under.

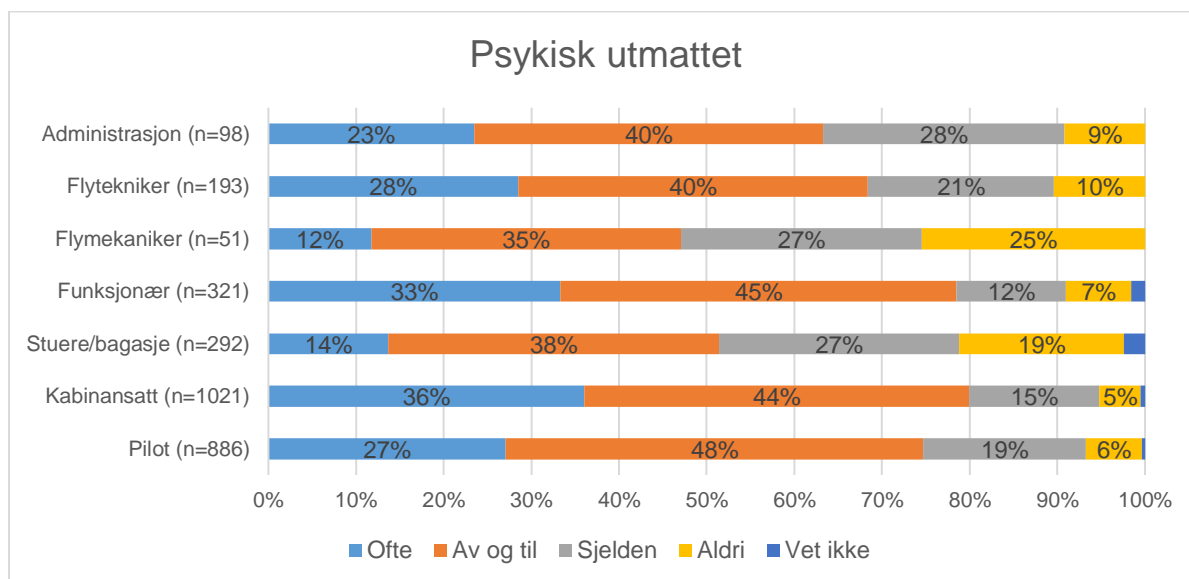


Figur 21 Hender det at du føler deg fysisk eller psykisk utmattet etter endt arbeidsdag?: Fysisk utmattet

⁸⁰ Intervju og korrespondanse med Fellesforbundet, januar- februar 2019.

⁸¹ Intervju, Handel og Kontor, januar 2019

Nær halvparten av de kabinansatte opplever at de ofte er fysisk utmattet etter endt arbeidsdag. Det er få blant administrativt ansatte og flymekanikerne som ofte opplever å være fysisk utmattet. De andre yrkesgruppene ligger på mellom 20 og 30 prosent i andelen som føler seg ofte fysisk utmattet etter endt arbeidsdag.



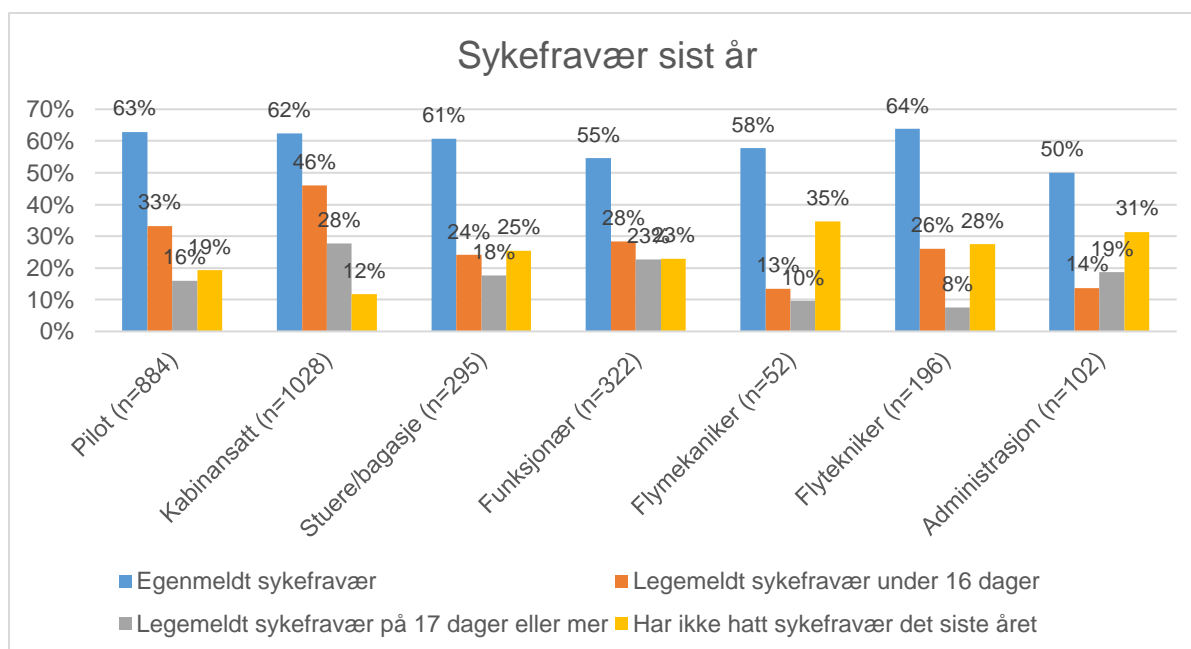
Figur 22 Hender det at du føler deg fysisk eller psykisk utmattet etter endt arbeidsdag?: Psykisk utmattet

Også når det gjelder psykisk utmattelse ligger kabinansatte høyest, etterfulgt av funksjonærene. Som nevnt tidligere kan dette både ha sammenheng med en stressende jobbhverdag og rollen som førstelinje mot passasjerer. Også blant flyteknikere (28%), piloter (27%) og administrativt ansatte (23%) er det en relativt høy andel som opplever at de ofte er psykisk utmattet etter endt arbeidsdag. Det er færre blant flymekanikere og stuere som svarer det samme (12% og 14%). I Luftfartstilsynet arbeidsmiljøundersøkelse fra 2015 svarer kabinansatte og piloter på lignende måte, men tallene for utmattelse ligger noe høyere. 85 prosent av kabinansatte i denne undersøkelsen svarer at de ofte eller av og til føler seg fysisk eller psykisk utmattet etter endt arbeidsperiode, mens 71 prosent av pilotene svarer det samme.

Sykefravær

Det er store variasjoner i sykefraværspersent mellom yrker i Norge. Kvinner har generelt høyere sykefravær enn menn, og de med lav utdanning har generelt dårligere helse og høyere sykefravær enn de med høy utdanning. Sykefravær avhenger av flere faktorer, og spesielt samspillet mellom egen helse og de kravene som stilles til helsetilstand på jobben er interessant når vi snakker om arbeidsforhold.

Vi har spurt de ansatte om de har hatt korte eller lange, legemeldte eller egenmeldte sykefravær sist år. Videre har vi spurt om de oppfatter at sykefraværet var forårsaket av arbeidssituasjonen.



Figur 23 Har noen gang hatt sykefravær sist år etter sykefraværstyper og yrkesgrupper.

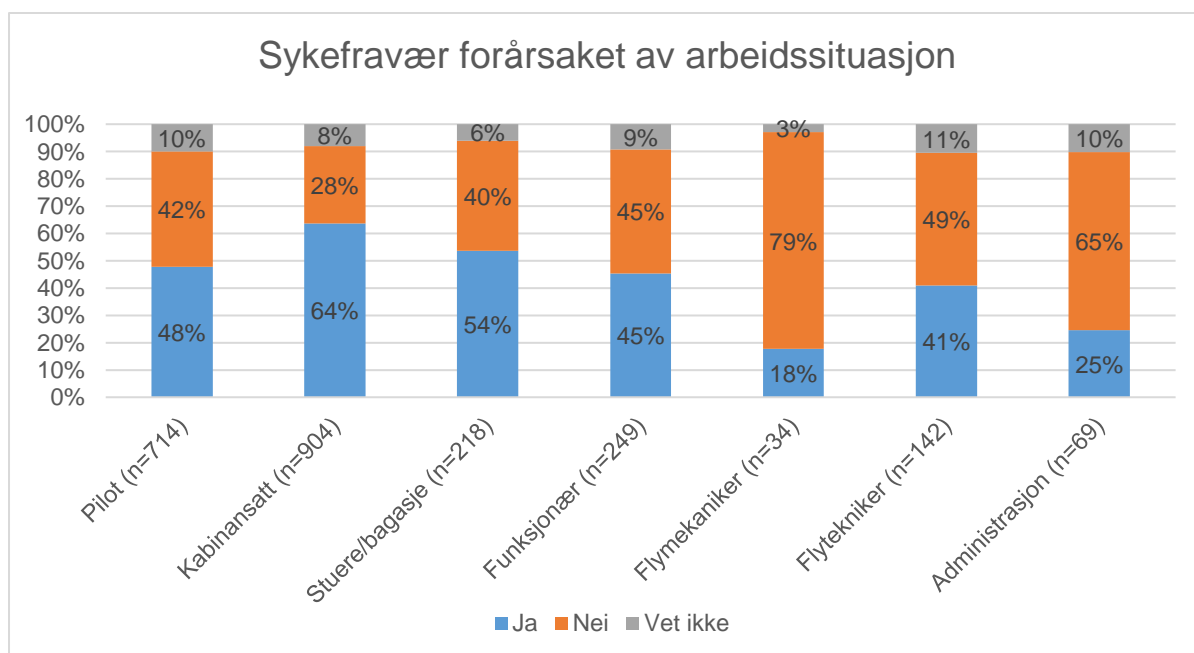
Det er en del variasjon mellom yrkesgruppene i sykefravær. Dette er som forventet, da det er helt ulike krav til fysisk form i de ulike yrkene. Typen sykefravær varierer også. De administrativt ansatte er den gruppen hvor flest ikke har hatt sykefravær. De har også relativt sett færre med egenmeldt sykefravær og kortere legemeldte sykefravær enn de andre yrkesgruppene. Samtidig har de en relativt høy andel som har hatt lange legemeldte fravær.

Blant flymekanikerne er det også relativt mange som ikke har hatt noe sykefravær, og få lange sykefravær. Samtidig er andelen som har hatt egenmeldte fravær på nivå med de andre yrkesgruppene. Flyteknikerne har også relativt få med lange legemeldte sykefravær, men noe flere egenmeldte fravær.

Innen bakkehåndtering er det omtrent en av fire som ikke har hatt sykefravær sist år. Det er flere blant stuerne som har hatt egenmeldte fravær, mens det er noen flere blant funksjonærene som har hatt korte og lange legemeldte fravær.

Det er de i flyvende yrkesgruppene hvor flest har hatt sykefravær, noe som kan henge sammen med ansvaret for å melde seg «not fit to fly» når man ikke mener det er forsvarlig å være på jobb. Andelen legemeldte fravær er høyere blant kabinpersonalet enn blant piloter. Dette kan også forklare den relativt høye andelen blant flyteknikerne med egenmeldte fravær.

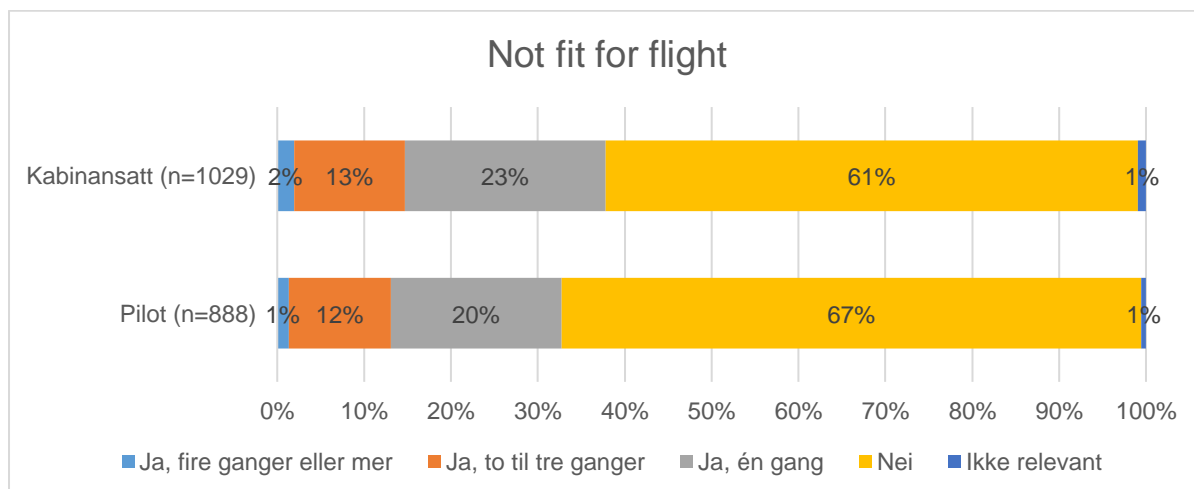
Under ser vi på i hvilken grad de ansatte som har hatt sykefravær mener at noe av sykefraværet skyldes forhold ved jobben.



Figur 24 Mener du at noe av ditt sykefravær det siste året var helt eller delvis forårsaket av din arbeidssituasjon? Etter yrkesgruppe.

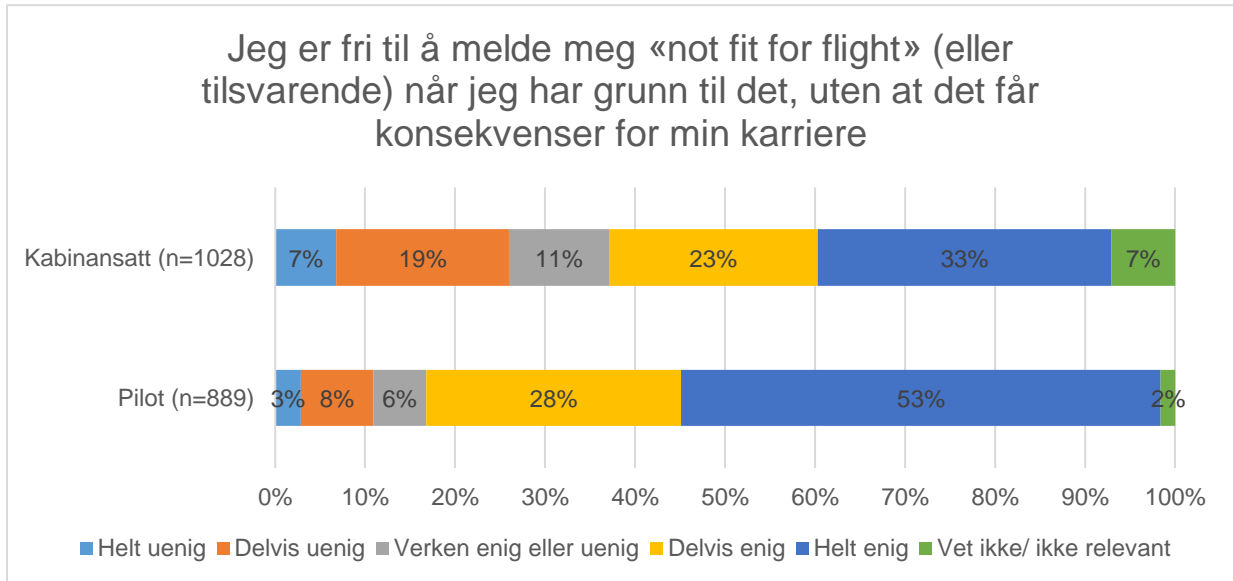
Det er blant de kabinansatte at flest mener at arbeidssituasjonen helt eller delvis forårsaket noe av deres sykefravær. 64% av de kabinansatte melder om dette. Blant piloter er andelen lavere, men nesten halvparten melder om jobbrelatert sykefravær. Blant stuerne melder også godt over halvparten at noe av deres sykefravær var jobbrelatert, noe som ifølge Fellesforbundet kan skyldes at den fysiske arbeidsbelastningen har økt betraktelig de senere årene. Blant funksjonærer og flyteknikere er andelen noe lavere, men fortsatt relativt høy på henholdsvis 45% og 41%. Administrativt ansatte og flymekanikerne, som i også er de yrkene hvor færrest har sykefravær, er også de gruppene som i minst grad sier at sykefraværet skyldes arbeidssituasjonen.

Piloter og kabinansatte har et ansvar for å selv melde ifra om det ikke er forsvarlig at de går på jobb. Å melde seg «unfit» gjøres samme dag de skal på jobb eller underveis i løpet av en arbeidsdag, og det er viktige sikkerhetsmessige begrunnelser for denne bestemmelsen. Vi har stilt spørsmål om hvor mange ganger de ansatte har meldt seg «not fit for flight» (eller tilsvarende) og om de selv mener de er har anledning til det uten at det har konsekvenser for deres videre karriere.



Figur 25 Har du i løpet av de siste 12 månedene meldt deg «not fit for flight»? (Tilsvarende i ikke-flyvende yrkesgrupper: vurdert at du var for sliten eller redusert til å kunne jobbe som planlagt)

Blant pilotene har en tredjedel meldt seg «not fit for flight» i løpet av det siste året. Noe flere av de kabinansatte har gjort det samme. De fleste av disse har gjort det én gang.



Figur 26 Hvor enig eller uenig er du i denne påstanden? Jeg er fri til å melde meg «not fit for flight» (eller tilsvarende) når jeg har grunn til det, uten at det får konsekvenser for min karriere

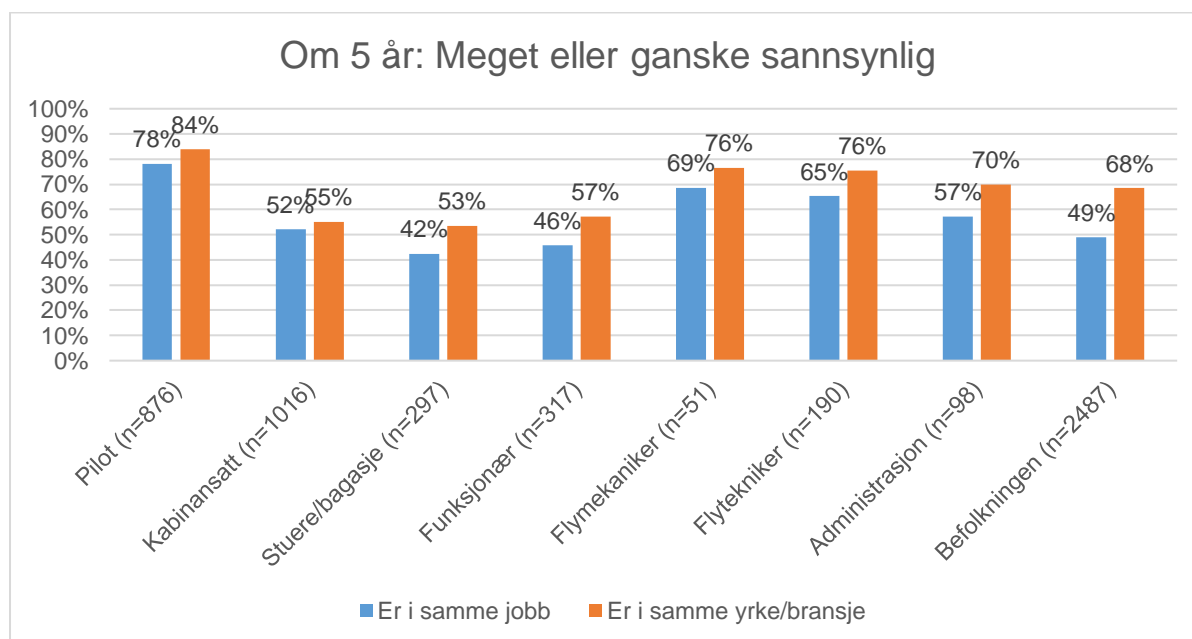
Basert på svarene på spørreundersøkelsen, er det ganske stor forskjell på hvor «frie» de ansatte mener de er til å melde seg selv «not fit to fly». Pilotene svarer i mye større grad at de er frie til å melde seg unfit, enn de kabinansatte. En av fire kabinansatte mot en av åtte piloter mener at de ikke kan det.

8 Karriere, jobbsikkerhet og fremtiden i yrket

Denne delen omhandler de ansattes oppfatninger om karriere, deres fremtid i yrket, bransjen og arbeidslivet. Under dette behandler vi også spørsmål om opplevd jobbsikkerhet og ansettbarhet. Yrkene vi behandler i denne undersøkelsen har ganske så forskjellige profiler når det gjelder karriereutsikter. Vi sammenligner med tall fra YS Arbeidslivsbarometer (Steen et al. 2018) som er representative for befolkningen i Norge.

Fremtiden i yrket

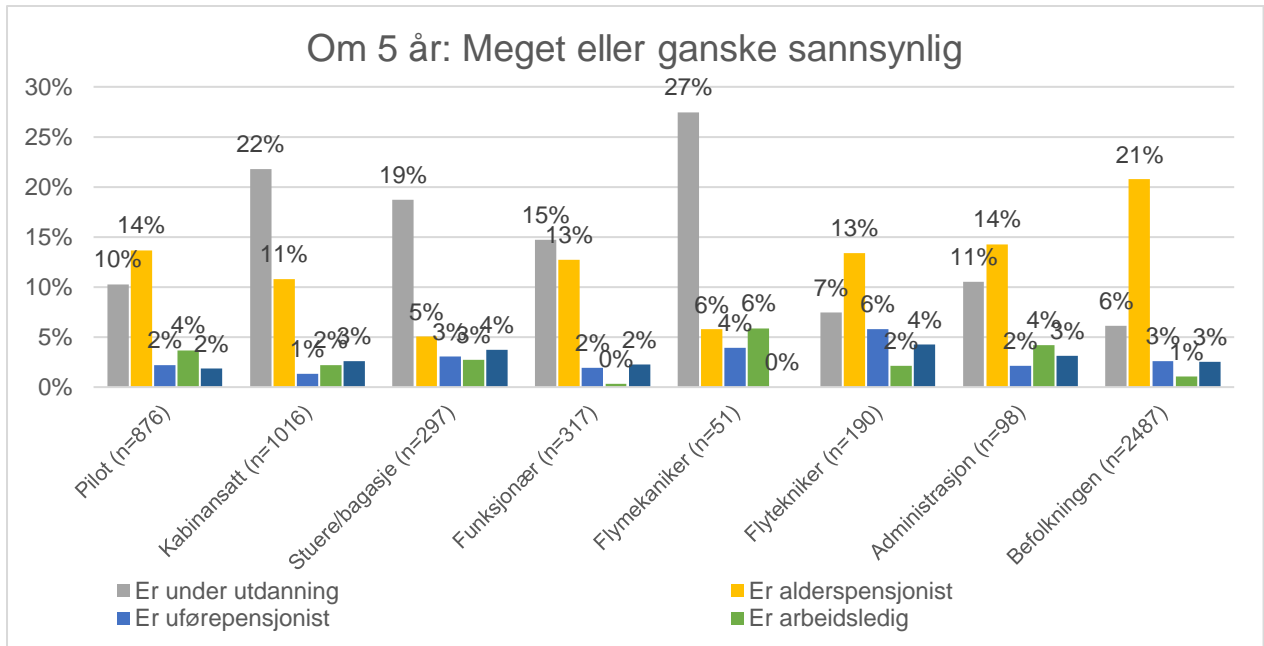
I spørreundersøkelsen svarte de ansatte på spørsmål om hvor sannsynlig de mener det er at de er i samme yrke og bransje som nå om fem år. Vi har sammenlignet svarene med et representativt utvalg av norske arbeidstakere.



Figur 27 I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år: Samme jobb/ bransje

Blant arbeidstakere i Norge på tvers av bransjer, tror omkring halvparten at de vil være i samme jobb om fem år, mens to av tre tror at de vil være i samme bransje. Sammenlignet med dette er det lav turnoverisiko blant piloter. Nær 4 av 5 piloter tror at de vil være i samme jobb og samme bransje om fem år. Sammenlignet med piloter er det færre blant de kabinansatte, stuere og funksjonærer som sier det samme. Omkring halvparten av de kabinansatte tror de er i samme jobb, og ikke mange flere tror de vil være i samme yrke eller bransje. Blant de ansatte innen bakkehåndtering er det enda færre som tror de vil være i samme jobb om fem år. Andelen som tror de vil være innen samme bransje om fem år er lavere enn i befolkningen for øvrig. Det er altså mange av de ansatte innen luftfart som ser på sin egen bransje som et sted de jobber i en periode, men ikke hele yrkeskarrieren. Blant flymekanikere og flyteknikere er det igjen lavere turnoverisiko enn i befolkningen som helhet.

Vi har også bedt arbeidstakerne om å vurdere hvorvidt det er sannsynlig at de er utenfor arbeidslivet av ulike grunner om fem år.

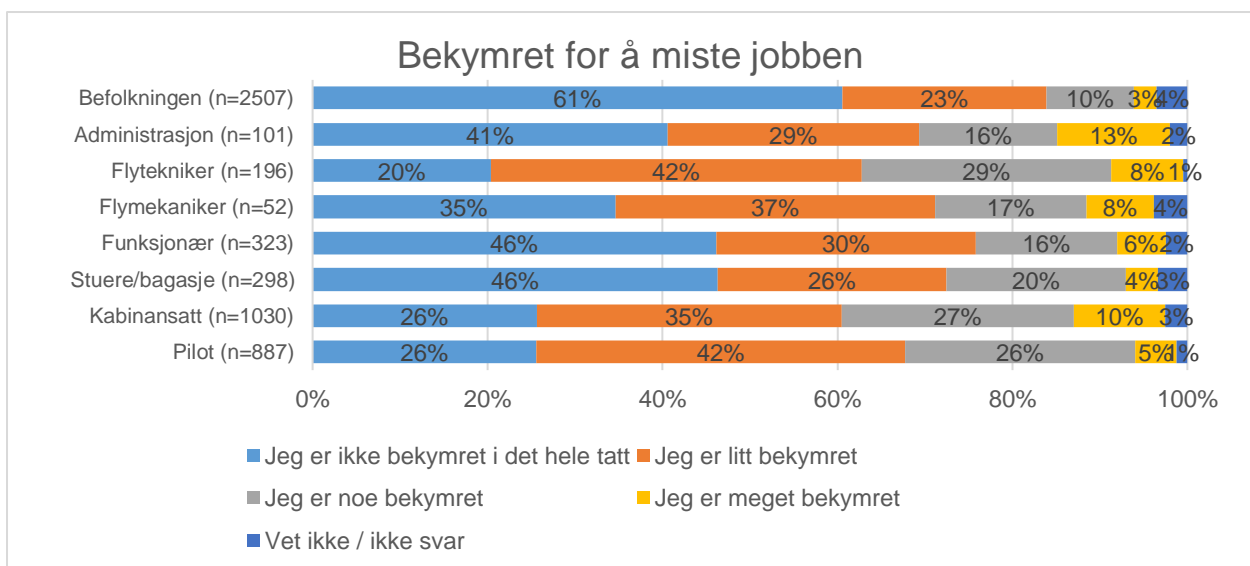


Figur 28 I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år: Utenfor arbeidslivet

Det er en relativt høy andel av de ansatte innen kabin og bakkehåndtering (stuere og funksjonærer) som tror det er sannsynlig at de er under utdanning om fem år. Dette tyder på at en vesentlig andel av disse arbeidstakerne ser på disse yrkene som jobber de har en periode av livet mens de er unge. Også blant flymekanikere er det mange som sier de vil være under utdanning. Dette er ikke overraskende, gitt at flymekaniker ofte er et utgangspunkt for videreutdanning til flyteknikere. Færre enn i befolkningen ellers tror de vil være alderspensjonister. Dette reflekterer den relativt lave alderen på yrkesgruppene innen luftfart.

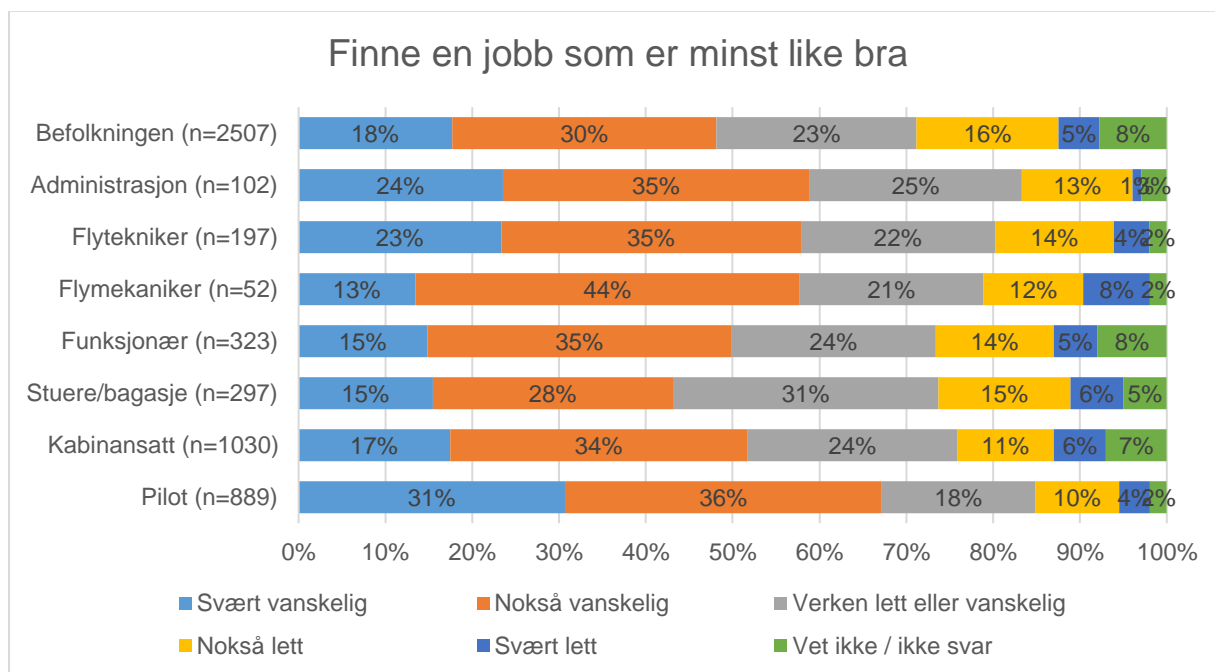
Jobbusikkerhet

Surveyen kartla også arbeidstakernes oppfattelse av egen jobbsikkerhet. Både når det gjelder bekymringer for å miste jobben, muligheter for å finne en jobb som er minst like bra og bekymringer om konsekvenser av omstillinger for arbeidssituasjonen.



Figur 29 I hvilken grad er du bekymret over muligheten til å miste jobben din?

Blant alle yrkesgruppene som er inkludert i denne undersøkelsen, er bekymringen for å miste jobben høyere enn i befolkningen. Mest bekymret er de kabinansatte og flyteknikerne, men det er også en relativt stor andel blant administrativt ansatte som er meget bekymret. Disse tre yrkene blir alle påvirket av ulike former for press, for eksempel ved outsourcing av tungt flyvedlikehold til utlandet, digitalisering av administrative jobber og «outbasing» av kabinansatte til andre land.

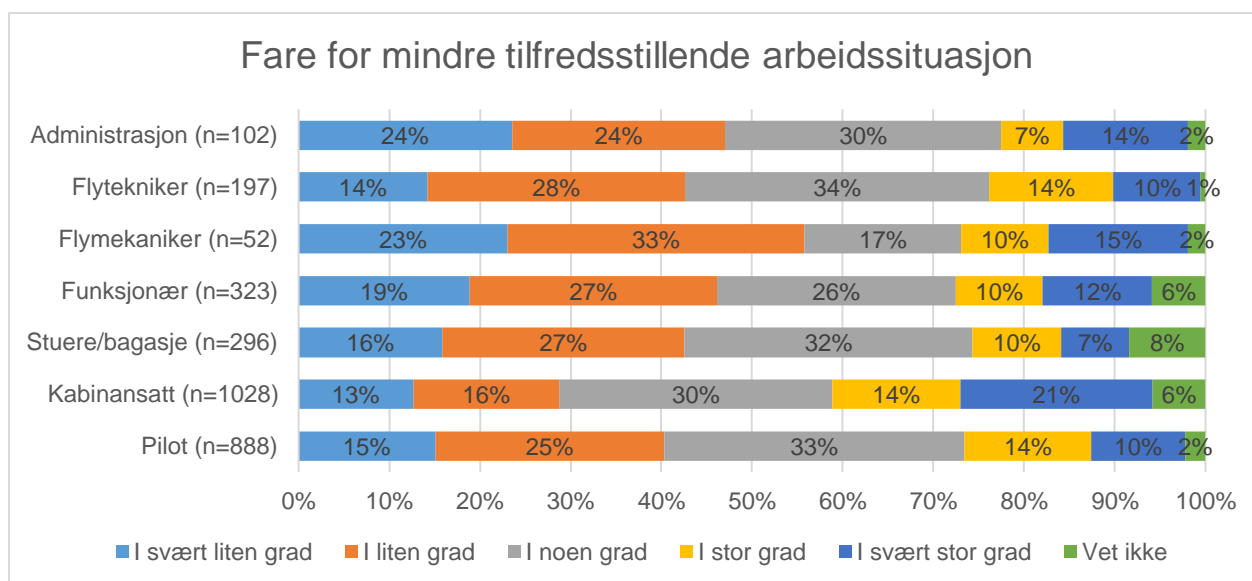


Figur 30 Hvor vanskelig eller lett mener du det ville være for deg å finne en jobb som er minst like god som den du har nå?

Spørsmålet om hvor lett det er å finne en jobb som er minst like bra som den de har i dag, også kalt ansettbarhet, består av to vurderinger: hvor god den jobben de har i dag er i forhold til andre jobber, og hvor stor sjanse man har til å bli ansatt i en ny jobb. Pilotene oppgir den svakeste ansettbarheten blant yrkesgruppene i studien. To tredeler av pilotene mener det vil være svært eller nokså vanskelig å finne en jobb som er minst like god som den de har. I forhold til i befolkningen generelt, oppgir piloter, flyteknikere og mekanikere og administrativt ansatte lavere ansettbarhet. Ansatte innen bakkehåndtering (spesielt stuere) og kabinansatte oppgir derimot en ansettbarhet som ligger på nivå med befolkningen ellers.

Konsekvenser av omstilling

Et tredje perspektiv ved fremtidsperspektivene er opplevelsen av usikkerhet forbundet med fremtidige omstillinger.

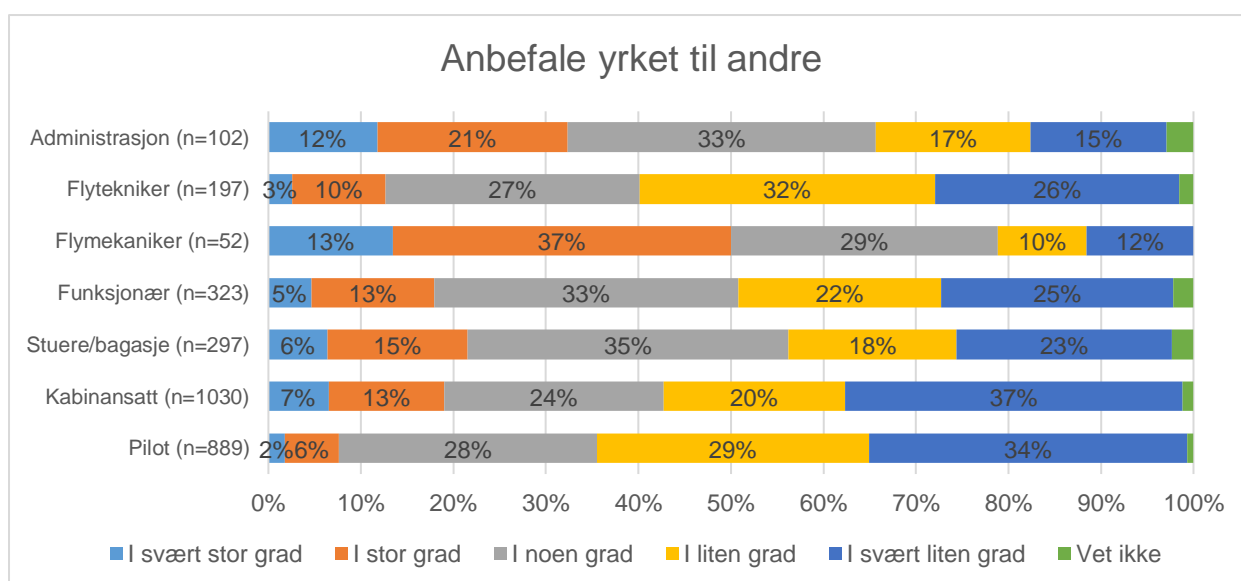


Figur 31 Opplever du at du står i fare for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger eller nedskjæringer?

I befolkningen for øvrig, svarer 15% at det er ganske eller svært sannsynlig at de står i fare for en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon, mens 58% svarer at det er svært eller ganske usannsynlig. I denne undersøkelsen er ikke svaralternativene direkte sammenlignbare, men det ser ut til at faren for en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon grunnet omstillinger oppleves som større innen alle yrkesgruppene innen luftfart som vi har dekket her. Kabinansatte ser ut til å føle seg spesielt utsatt, med 35% som svarer at de i stor eller svært stor grad opplever å stå i fare for en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon.

Anbefale yrket til andre

En måte å måle tilfredshet med et yrke på, er å spørre ansatte om de ville anbefale andre å velge det samme yrket. Dagens ansattes opplevelse av arbeidsvilkår kan få konsekvenser for rekrutteringen til yrket i fremtiden. Her har vi ikke tilsvarende tall for befolkningen, men vi sammenligner de ulike yrkene innen luftfart med hverandre.



Figur 32 I hvor stor grad vil du anbefale andre å velge det yrket du har innen luftfart?

Det er svært få piloter og flyteknikere som sier de vil anbefale yrket til andre: henholdsvis 8% og 13%. Heller ikke innen bakkehåndtering eller blant kabinansatte er det mer enn 1 av 5 som sier dette. Blant flymekanikerne og i administrasjonen er det relativt sett flere som anbefaler yrket, henholdsvis 50% og 33%.

Resultatene er overraskende med tanke på at piloter og flyteknikere har høyest lønn og krav til kompetanse, men i lys av hvordan disse yrkene opplever høy arbeidsbelastning og en krevende arbeidstidssituasjon kan dette være en del av forklaringen. Lavere generell opplevd ansettbarhet (hvis de skulle miste jobben) kan også forklare hvorfor piloter og flyteknikere er forsiktige med å anbefale yrket til andre.

9 Hva betyr deregulering og nye selskapsmodeller for lønn og arbeidsforhold i sivil luftfart?

Til slutt i denne rapporten skal vi komme med noen betraktninger rundt hvordan utviklingen i lønns- og arbeidsforhold kan settes i sammenheng med utviklingen av nye organisasjons- og forretningsmodeller i flyselskapene, herunder bruk av bemanningsselskaper, underleverandører og selvstendig næringsdrivende.

Med mer intens konkurranse og lavere marginer (se kapittel 2) har flyselskapene altså endret strategier. Vi vil dele opp i 4 hovedstrategier som vi her diskuterer nærmere. Den første strategien er den mest intuitive – nemlig å redusere lønnskostnader gjennom beskjeden lønnsvekst eller innføre nye lønnstak og/eller lønnsgrupper. Den andre strategien er også relativt intuitiv, nemlig å utnytte arbeidstakerne mer effektivt/produktivt i løpet av tiden de er på jobb, noe som både kan innebære mer fleksible arbeidstidsordninger og/eller høyere produktivitetskrav. En del av denne strategien kan også være å unngå potensiell lav utnyttelse av arbeidskraft ved å innføre graderte stillingsprosenter (som kan være sesongbaserte), men med mulighet for å jobbe ekstra. Den tredje strategien kan være å utnytte kostnads- og reguleringsforskjeller i ulike land gjennom det Harvey (2009) kaller 'outbasing'. Dette kan imidlertid gjøres innenfor rammen av samme selskap/direkteansettelser, slik EasyJet er et eksempel på. En fjerde strategi for selskapene kan være å dele opp selskapsstrukturen ved å etablere nye datterselskaper eller kjøpe opp selskaper. Dette kan også gjøres i kombinasjon med atypiske ansettelser, både i form av midlertidige kontrakter og gjennom tredjeparter som bemanningsselskaper (Kalleberg, 2000). Alle strategiene kan benyttes sammen.

Lønnsreduksjon, beskjeden lønnsvekst, nye lønnsgrupper

En viktig strategi for flyselskapene har vært å få kontroll over kostnader. En måte å oppnå dette på, har vært å forhandle frem beskjedne lønnsoppgjør. Som vi viste fra registerdata og surveydata har dette betydd en svak lønnsvekst for de fleste yrkesgruppene i sivil luftfart i Norge de siste 10 årene. Kabinansatte er gruppen som har hatt svakest lønnsvekst, mens piloter har hatt noe bedre lønnsvekst siden 2015. En mulig forklaring på (real)lønnsnedgangen for kabinansatte og bakkehåndtering er at flyselskapene har innført lønnskutt eller nye lønnstak. Det er også eksempler på intern differensiering av arbeidstakere, eksemplifisert ved at nye kabinansatte ikke kan oppnå topplønnen til sine eldre kolleger, eller ved at nyansatte må godta redusert stillingsprosent i lavsesong. Dette er ikke unikt i internasjonal sammenheng – eksempler på nettverksselskaper som har innført lignende tiltak er British Airways med sin «mixed fleet», (Steer Davies Gleave, 2015b; Harvey and Turnbull, 2014; Taylor and Moore, 2015), Aer Lingus og Qantas (Oxenbridge et al., 2010), Iberia (Harvey and Turnbull, 2014) og Finnair (steer davies gleave, 2015b). Sarina og Wright (2015: 686) kaller denne modellen en «[...] hybrid model involving differentiated arrangements with different workforce segments». Sarina og Wright tar her utgangspunkt i at arbeidsforskningen på luftfart har vært opptatt av at det har vært to hovedstrategier for selskapene når det gjelder lønn- og arbeidsvilkår. Dette kan sees uavhengig av om vi snakker om de etablerte selskapene (ofte kalt nettverksselskaper) eller lavprisselskaper. Den såkalte «high road»-strategien innebærer at selskapene og arbeidstakerne/foreningene er samarbeidsorienterte, og at det blir lagt vekt på at gode lønns- og arbeidsvilkår koblet med produktive medarbeidere gir positive utslag for arbeidsgiverne i form av god kvalitet på tjenestene som leveres og positive kundeopplevelser (Gittell et al. 2009). Den såkalte «low road»-strategien er en strategierketype som innebærer det motsatte. Her er lønns- og arbeidsvilkårene dårligere, og selskapet har reduksjon av arbeidskostnader som et imperativ (Bamber et al. 2009). Sarina og Wright (2015) mener altså at vi også kan snakke om hybride modeller mellom en «high road» og «low road» der ulike segmenter av arbeidstakere i samme selskap kan oppleve vesensforskjellige betingelser.

Selv om det ikke er entydige datakilder som kan si noe om utviklingen i lønnsnivået for kabinansatte mer generelt i Europa⁸², er det også slik at en beskjeden lønnsvekst eller negativ reallønnsutvikling for kabinansatte kan sees i sammenheng med i utgangspunktet lavere lønnsnivåer i lavprisselskapene. Med voksende markedsandeler for lavprisselskapene vil dette også påvirke lønnsnivået, selv om lønnsreduksjon som tiltak i seg selv og som strategi ikke nødvendigvis er noe alle selskapene har.

Tiltak for å øke produktivitet og fleksibilitet

Presset fra lavprisselskapene, de globale krisene og generelt mer intens konkurranse har gjort at selskapene har innført tiltak for å heve effektivitet og produktivitet. Blant tiltakene som ofte nevnes er 'turnaround times'. Lavprisselskaper som Southwest og Ryanair var tidlig ute med å senke tiden det tok å snu flyene (Gittel and Fields, 2004), noe som har vært en viktig strategi for å maksimere flytid ('block hours') og heve effektiviteten til besetningsmedlemmer og arbeidstakere innen bakkehåndtering. Konsekvensene for arbeidstakere er imidlertid at det har blitt kuttet ned på pauser (inkludert matpauser), og at arbeidstempoet generelt sett har blitt skrudd opp (Bamber et al., 2009). For bakkehåndtering har vi i rapporten vist at produktivitetskravene (for eksempel forventning til håndtering av antall fly) per ansatt har gått opp de senere årene, noe som ikke er overraskende gitt at så mye av konkurransen på oppdrag i bakkehåndtering er knyttet til arbeidskostnader (Rubery et al., 2003). Med dette legges et stort press på å hente ut mer produksjon av hver arbeidstime. For flyteknikere har vi i rapporten vist at flyselskapene velger å legge svært mye av vedlikeholdsarbeidet på fly til natt fordi dette ikke går utover utnyttelsen av produktiv tid for flyene (kapitalutnyttelse).

I rapporten har vi i de internasjonale sammenligningene vist at en del flyselskaper har relativt høye andeler variabel lønn, for eksempel koblet til blokketid eller salg ombord. Dette er også et tiltak for å heve produktiviteten.

Som vi også har vist i rapporten argumenterer arbeidsgivere i luftfarten med at det har blitt et økt press på fleksibilitet gjennom en kontinuerlig tilpasning til markedet. Sentralt her er å maksimere utnyttelsen av tilgjengelig personell akkurat når selskapene har behov for det. Dette har også sammenheng med tilgjengelig informasjon. For eksempel får ground-handling-selskapene relativt sent oversikt over planlagte flybevegelser i detalj, noe som gjør at de planlegger inn en høy grad av fleksibilitet gjennom skiftplaner og graderte stillingsprosenter kombinert med bruk av 'mertid' og tilkallingsvakter. Det siste er en vanlig strategi i virksomheter som preges av fluktuerende etterspørsel som av Atkinson kalles et behov for 'numerisk fleksibilitet', og settes ofte i sammenheng med økt bruk av atypiske ansettelser. Både i bakkehåndtering og blant besetningsmedlemmer har vi i denne rapporten for eksempel vist at (ufrivillig) deltid, «ressursgrupper» med lave stillingsprosenter som kan suppleres med ekstratimer, graderte stillingsprosenter etter sesong, samt i bakkehåndtering er det også slik at en del mindre flyplasser har få eller ingen flybevegelser midt på dagen, noe som aktualiserer muligheten for å benytte nye former for «temporær fleksibilitet» som 'split shifts' (Rubery et al., 2003; Harvey et al., 2018).

Harvey og Turnbull (Harvey and Turnbull, 2014) viser gjennom en survey av arbeidstakere i både nettverksselskaper og lavprisselskaper at flyselskapene ser ut til å ha mer makt til å definere behovet for arbeidstidsfleksibilitet enn arbeidstakere, noe surveyen i vår rapport også viser: Arbeidstakerne føler i liten grad at de har innflytelse over når de skal jobbe. Særlig gjelder dette arbeidstakere som jobber innen såkalte variable skiftordninger. Disse ordningene innebærer at selskapet kan bestemme hvilke dager arbeidstakerne skal jobbe innenfor en måned med visse restriksjoner, og fleksibiliteten ligger i at de står relativt fritt til å definere disse dagene (eller tjeneste- og friperiodene) inntil 14 dager før skiftplanen for neste måned foreligger. Arbeidstakerne har en del muligheter til å påvirke skiftplanen gjennom å be om bytter eller sette av såkalte «superfridager», men som Harvey og Turnbull (2014) også hevder, er det sannsynlig at det er selskapenes behov i et slikt system som

⁸² Steer Davies Gleave (2015) viser til at det ikke er entydige svar på om det har vært lønnsvekst eller lønnsnedgang. Det er for eksempel vanskelig å skille mellom yrkesgrupper i de grove kategoriene Eurostat opererer med innen lufttransport.

favoriseres. Fleksibilitet for arbeidsgiver kan dermed produsere mer uforutsigbarhet for arbeidstakerne.

‘Outbasing’

Med dereguleringen av sivil luftfart og eksistensen av et indre Europeisk marked med friheter til å flytte varer, kapital, tjenester og personer, kan man hevde at det å utnytte regulatoriske og kostnadmessige forskjeller ved å opprette utenlandske baser var uunngåelig for en internasjonalt orientert flybransje. Utnyttelse av kostnadmessige og regulatoriske forskjeller mellom land har lenge vært vanlig i en globalisert økonomi (Dicken, 2007). Forskjellen er derimot at dette ikke var mulig før dereguleringen av sivil luftfart. En tilleggsdimensjon er at flyselskaper argumenterer med at ‘outbasing’ henger sammen med et behov for nærhet til viktige markeder og driftstillatelser/trafikkrettigheter.

‘Outbasing’ (Harvey, 2009) innebærer at flyselskaper oppretter baser med materiell og personell i andre land. Dette gjør at selskapene kan «snu» produksjon, for eksempel ved at ruten Oslo-London-Oslo heller opereres fra London som en London-Oslo-London rute. Med en slik modell er det da London-basen som er utgangspunkt for drift, skatt og arbeidskostnader.

Ryanair var en pioner for modellen i Europa allerede fra slutten av 1990-tallet, og har i årenes løp opprettet og lagt ned svært mange baser i regionen (Creton, 2014; Barrett, 2004). Samtidig har ikke alltid Ryanair operert etter lokale betingelser. Med sin praksis med å eksportere irske betingelser til baser over hele Europa har selskapet fått betraktelig med kritikk. Etter de senere årenes rettsaker (blant annet i Norge, Belgia og Frankrike) og betydelig mobilisering for å oppnå rettigheter kollektiv representasjon/lokale avtaler (Harvey and Turnbull, 2015; Golden and Underthun, 2016), er det nå slik at ‘outbasing’ innebærer at lokale arbeidsbetingelser/standarder og tariffavtaler må aksepteres. Dette er potensielt svært viktig for arbeidstakere i norsk luftfart i årene som kommer. Stridens kjerne i mange av rettsakene Ryanair har vært at besetningsmedlemmene som har vært stasjonert i utlandet ikke har hatt lokale lønns- og arbeidsvilkår (Golden and Underthun, 2016; Harvey and Turnbull, 2014).

Norwegian opprettet baser i Europa fra 2010, men har i motsetning til Ryanair operert etter lokale betingelser. Selskapet har imidlertid også fått betraktelig med oppmerksomhet for sin ekspansjon gjennom nettopp ‘outbasing’, både i Europa og i USA⁸³. En viktig tilleggsdimensjon ved outbasing er at strategien noen ganger også innebærer å få driftstillatelse i et annet land (såkalt AOC). Som vi skal komme tilbake under neste underoverskrift oppnås dette ved å etablere et nytt selskap som får trafikkrettigheter i et annet land. Opprettelsen av Norwegian Air International i 2014 og etableringen av SAS Ireland Ltd. i Irland i 2017 er eksempler på dette.

Eksternalisering og fragmentering

En strategi som ofte virker sammen med outbasing er eksternalisering/outsourcing (av funksjoner) og fragmentering, her forstått som oppsplitting av selskapsstrukturer. Outsourcing/eksternalisering av ‘non-core functions’ har lenge vært en trend i arbeidslivet (Sarina and Wright, 2015) for å redusere risiko i markeder med til dels store svingninger. I vår rapport har vi gitt eksempler på ulike former for eksternalisering, for eksempel gjennom å benytte bemanningsselskaper som leverandører av kabin- og pilotjenester, eller å ansette selvstendig næringsdrivende piloter på kontrakter med flyselskapet (direkte eller via en tredjepart). Ghent-rapporten (Jorens et al., 2015b) og Ricardo-studien (Ricardo Energy & Environment, 2019) viser at lavprisselskapene i større grad enn nettverkselskapene benytter eksternalisering som en viktig del av driften.

Fragmentering av selskapsstrukturer eller heller ikke noe nytt fenomen, men det er relativt nytt i luftfarten. Dette innebærer at selskaper som Norwegian, SAS eller Lufthansa enten oppretter eller kjøper selskaper som fungerer som datterselskaper. Det kan være mange formål bak en slik strategi.

⁸³ Se for eksempel Underthun og Bergene (2014) for en redegjørelse for Norwegians ekspansjon i Europa og USA i 2010-2014.

Konsekvenser for arbeidstakere er for eksempel at selskapene får en annen juridisk status slik at moderselskapet står friere til å differensiere betingelser under hvert selskap. For eksempel har piloter og kabinansatte andre lønnsvilkår i Germanwings sammenlignet med Lufthansa (steer davies gleave, 2015b), mens kabinansatte i Cabin Services Norway har en annen pensjonsavtale enn piloter i Pilot Services Norway. Koblet med 'outbasing' kan opprettelsen/oppkjøp av selskaper gi betydelige innsparinger.

Fragmentering av selskapsstrukturer er en effektiv måte å oppnå differensiering av arbeidsstokken på. Ikke bare kan arbeidstakerne under samme selskapsparaply bli differensiert på lønn, men de kan også bli differensiert på arbeidstidsordninger som er gjeldene, mer variable lønnsstrukturer med lavere grunnlønn, en løsere arbeidslivstilknytning og pensjonsordninger. En slik differensiering ville vært mer problematisk innenfor samme selskap og tariffområde, slik at det å flytte arbeidet 'ut' gir rom for selskapene til å utnytte forskjeller i lønns- og arbeidsvilkår uten at det går på bekostning av forpliktelsene de har til «hjemlige» tariffavtaler. Walsh & Deery og Sarina & Wright (2006: 560; Sarina and Wright, 2015) argumenterer i retning av dette:

"While a well-organised workforce will make it difficult for firms to reduce labour costs through direct negotiation, 'moving work outside...permits the firm to take advantage of low market wage rates for certain types of work without violating internal equity constraints" (Abraham, i Walsh and Deery, 2006: 560).

Det er også de som hevder at eksternalisering og fragmentering som strategi underminerer effektiv kollektiv representasjon av arbeidstakerne fordi det blir vanskelig å fremme felles krav og samarbeide under en selskapsparaply (Harvey and Turnbull, 2015; Moen, 2017). Særlig vil dette være relevant for kabinansatte fordi de har betraktelig lavere strukturell makt sammenlignet med piloter (Taylor and Moore, 2015). Samtidig ser vi eksempler på initiativer i Europa som søker å fremme felles interesser innad i samme selskapsstruktur, der både Norwegian Pilot Group, Ryanair Pilot Group (Golden and Underthun, 2016) og Norwegian kabinforeninger i Europa⁸⁴ er eksempler.

Selskapsstrategier i SAS og Norwegian

Hvordan kombineres så disse strategiene i selskaper vi kjenner fra Norge? Vi vil her benytte SAS og Norwegian som eksempler fordi de også har betydelige utenlandsmarkeder. SAS har de senere årene kuttet kostnader gjennom lønnskutt, innføringen av nye lønnstak (en slags intern differensiering) og at det nå er betraktelig flere kabinansatte og piloter som har fleksible stillinger og arbeidstidsordninger. SAS har gjennom årenes løp også forsøkt seg på en ekstern differensiering, for eksempel når de forsøkte å markedsføre lavpriskonseptet «Snowflake»⁸⁵, eller gjennom eierskap av selskaper som British Midlands, Spanair og Widerøe⁸⁶. I 2017-2018 opprettet SAS et nytt selskap med egen AOC i Irland kalt SAS Ireland Ltd. SAS Ireland Ltd. har etter det vi kjenner til baser i Storbritannia, Irland og Spania som betjener ruter til og fra Skandinavia. Strategien representerer med dette både en 'outbasing'-strategi og en 'fragmenteringsstrategi'. I tillegg benytter SAS eksternalisering gjennom å kjøpe bemanningstjenester til SAS Ireland Ltd. fra CAE Parc Aviation (delvis også gjennom midlertidige kontrakter), samt lease fly og besetning (wet lease) fra aktører som CityJet.

Norwegian er mest kjent for å være et ekspansivt selskap som har opprettet et stort antall ruter og baser på kort tid. En viktig del av strategien har nettopp vært knyttet til 'outbasing' ved å snu ruter til og fra Norge, men i senere tid kan 'outbasingen' også knyttes til et behov for å lage interne, strategiske rutenettverk som server langdistansesatsningen mot USA, Asia og Sør-Amerika. Både hjemme og ute

⁸⁴ Informasjon fra Norwegian kabinforening i Parat.

⁸⁵ Se f.eks. <https://www.aftenposten.no/okonomi/i/Ag1e/Disse-floy-inn-i-evigheten>. Tilsvarende forsøkte British Airways seg med lavprisselskapet «Go» på 2000-tallet, mens Lufthansa kjøpte Germanwings i 2009 (Harvey & Turnbull, 2010).

⁸⁶ Basert på informasjon fra SAS.

har Norwegian dessuten etablert en rekke datterselskaper, og de har betydelig eierskap i et bemanningsselskap som OSM Aviation. Når det gjelder produktivitet og (tids)fleksibilitet har Norwegian mindre intern differensiering i Norge, noe som også har historiske årsaker. Samtidig utnytter de differensiering innad i selskapsstrukturen internasjonalt, både i form av andre lønnsstrukturer (for eksempel mer variabel lønn), differensiert lønn (for kabinansatte, men i mindre grad relevant på pilotsiden) og differensiering av pensjonsutbetalinger mellom land og mellom yrkesgrupper.

Forskjellene kan uttrykkes i tabell 11, og vi har gjort et poeng av å skille mellom «hjemlige» (norske eller skandinaviske) og «ute»-strategier for de respektive selskapene.

Tabell 11 Utvalgte selskapsstrategier for SAS og Norwegian

	SAS «hjemme»	SAS «ute»	Norwegian «hjemme»	Norwegian «ute»
Nye lønnsstrukturer/lønnstak	Ja	Ja	Delvis	Ja
Variabel lønn etter produktivitet	Delvis	Ikke informasjon	Delvis	Ja
Variabel arbeidstidsordning	Ja, for flertallet	Ikke informasjon	Frivillig	Ja, med noen unntak
'Outbasing'		Ja		Ja
'Fragmentering av selskapsstruktur'	Nei ⁸⁷	Ja	Ja	Ja
Eksternalisering (bruk av tredjeparter)?	Nei	Ja	Delvis, for midlertidig ansatte kabinansatte i sommersesong	Ja

⁸⁷ Her menes flyoperasjonene. SAS har tidligere splittet opp andre deler av selskapet, eksempelvis SAS Ground Handling.

10 Konklusjon

I denne rapporten har vi kartlagt lønn og arbeidsforhold i norsk luftfart. Med norsk luftfart menes i denne sammenhengen yrkesgrupper som inngår i kommersiell passasjertrafikk og som i utgangspunktet har arbeidssted eller 'base' i Norge. Yrkesområdene som har blitt berørt i rapporten inkluderer piloter, kabinansatte, flyteknikere, flymekanikere, arbeidstakere på flyplasser (stuere og funksjonærer), samt administrativt ansatte i flyselskapene.

I rapporten har vi fokusert på lønnsstrukturer og lønnsutvikling (mellom 2007 og 2017), mens arbeidsforhold har blitt definert som en kombinasjon av tilknytningsformer og heltid/deltidsarbeid, arbeidstidsordninger, opplevd arbeidsbelastning, samt vurderinger av karrieremuligheter, jobbsikkerhet og omstillingspress. Rapporten er basert på en kombinasjon av intervjuer, samtaler og korrespondanse med partene i arbeidslivet, en spørreundersøkelse til medlemmer av de viktigste fagforbundene i bransjen (innen LO, Parat/YS og Norsk Flytekniker Organisasjon, NFO), registerdata fra SSB og NHO, samt relevant internasjonal litteratur og viktige dokumenter (framfor alt Tariffavtaler).

Norge har som andre land erfart et betydelig konkurransepress innen sivil luftfart de siste tiårene, noe som både tilskrives dereguleringen av luftfartsmarkedet, og framveksten av de såkalte lavprisselskapene. Dette har kommet til uttrykk på en rekke måter, for eksempel gjennom omstrukturering av selskaper på en måte som endrer tilknytningsformene i arbeidslivet (for eksempel Norwegians omstrukturering i 2013/2014), sterkere press på lønnsstrukturer (forhandlingene i SAS i 2012 er et eksempel på dette), og mer fleksibel bruk av arbeidskraft (gjennom deltid, ekstravakter, outsourcing eller wet lease). Dette bakteppet har vært viktig for undersøkelsene denne rapporten er basert på. I ett av kapitlene (9) drøftes også ulike strategier flyselskaper har for å møte dette konkurransepresset. Blant strategier som både drøftes i internasjonal litteratur og som vi har møtt i denne undersøkelsen er: 1. Lønnskutt eller innføring av nye lønnstak. 2. Outsourcing av ulike funksjoner og arbeidsoppgaver til datterselskaper, underleverandører eller bemanningstjenester, både innad i Norge og til andre land. 3. Mer fleksible arbeidstidsordninger og mer fleksible stillingsstørrelser. 4. Intensivering av arbeidsoppgaver.

Det ser ut til at konkurransepresset har hatt en innvirkning på lønn for arbeidstakere i norsk luftfart. Alle yrkesgruppene vi har undersøkt i norsk luftfart har hatt lavere lønnsvekst enn standard industriarbeiderlønn (Teknisk Beregningsutvalg) i årene 2007-2017 sett under ett. Samtidig er det relativt store forskjeller mellom yrkesgruppene. Pilotene har hatt den beste samlede lønnsveksten i denne studien, og denne yrkesgruppen ligger fortsatt høyt sammenlignet med de fleste andre yrker i Norge. Kabinansatte har til sammenligning hatt svakest lønnsvekst. Kabinansatte er også den yrkesgruppen som tjener minst, og ligger betydelig under gjennomsnittet i Norge. Størst variasjon innad i yrkesgruppene finner vi blant piloter og kabinansatte. Det er stor avstand mellom de som tjener mest og de som tjener minst. I de andre yrkesgruppene er det en mer sammenpresset lønnsstruktur.

En forklaring på større lønnsspenn blant flygende er delvis at det er mange lønnstrinn på faste og forutsigbare lønnsstiger. Derfor finner vi også at de eldste tjener betydelig mer enn de yngste. Blant piloter tjener også kapteiner mer enn styrmenn fordi de to stillingskategoriene har ulike stiger. En viktig endring som vi har omtalt i rapporten er dessuten at lønnsutviklingen for de yngre kabinansatte forventes som svakere enn tidligere fordi det har blitt innført nye lønnstak i forbindelse med oppgjør de senere årene.

I rapporten har vi foretatt sammenligninger med visse lønnsnivåer i andre europeiske land. Generelt ser det ut til at piloter, og spesielt kapteiner, har noe bedre lønn i flere andre europeiske land sammenlignet med Norge. Dette kommer særlig til uttrykk når vi ser lønnsnivå i forhold til gjennomsnittslønninger og prisindekser. Lønnsstrukturene er relativt like, men noen lavprisselskaper ser ut til å ha en mer sammenpresset struktur på grunn av færre lønnstrinn. Kabinansatte ligger, etter det vi har informasjon om, lavere i lønn i flere europeiske land. I tillegg ser vi at det i flere selskaper er vanlig at en større andel av lønna er variabel, for eksempel knyttet til flytid (block hours) og provisjon av salg om bord. Innføringen av nye lønnstak eller nye lønnsstiger for nyansatte er også vanlig i andre europeiske selskaper det er naturlig å sammenligne med.

I rapporten har vi også undersøkt graden av atypiske ansettelse i norsk luftfart. Vi finner at faste ansettelse fortsatt er normen i norsk luftfart. Flest midlertidig ansatte finner vi blant stuere og funksjonærer på flyplassene. I disse gruppene finner vi også en betydelig bruk av ekstrahjelp/ringevikarer. En vanlig variant er også å kombinere faste deltidsstillinger med ansettelse som ekstrahjelp.

De fleste av arbeidstakerne i spørreundersøkelsen oppgir at de er direkte ansatt i selskapet de utfører arbeidet for, men 1 av 5 oppgir ansettelse i selvstendig datterselskap. Dette er en variant som Norwegian som kjent praktiserer. I sammenligninger med andre land finner vi at lavprisselskaper i større grad enn de tradisjonelle nettverksselskapene benytter såkalte atypiske ansettelse i form av midlertidige ansettelse eller gjennom tredjeparter. I noen av de direkte sammenligningene finner vi også at både tilknytningsform og stillingsstørrelse preges av å være løsere i land som Spania og Irland, for eksempel ved kombinasjon av fast, lav grunnlønn med variabel lønn som beregnes etter flytid og provisjon.

I rapporten har vi også sett på deltidsarbeid, både i ønsket og uønsket form. Fra spørreundersøkelsen ser vi at deltid er spesielt vanlig blant kabinansatte, stuere og funksjonærer. En overvekt av kabinansatte som jobber deltid oppgir at deltiden er ønsket. Samtidig argumenterer flere kabinansatte med at ønsket deltid henger sammen med totalbelastningen ved uforutsigbare turnuser, og sier at heltidsarbeid på grunn av dette ikke er forenlig med ønsket jobb-familie/fritid-balanse. Andelen uønsket deltid blant funksjonærer og stuere innen bakkehåndtering er høy (over 50 prosent av deltidsansatte oppgir uønsket deltid). Dette kan tolkes som et uttrykk for at handlingsselskaper ønsker mer fleksibel bemanning, der lave stillingsprosent kombineres med fleksibel, og for arbeidstakerne, mer uforutsigbar ekstrajobbing. I bransjen er dette kjent som «mertid» fordi mindre stillingsprosent ikke innebærer samme risiko for overtid.

Et annet, viktig aspekt ved arbeidsforhold er arbeidstidsordninger. I rapporten har vi vist at norsk luftfart preges av mye turnusarbeid. Bortsett fra administrativt ansatte i flyselskapene jobber alle yrkesgrupper varianter av turnus. Turnusarbeid er uunngåelig i luftfarten, men en slående kontrast som blir framhevet i rapporten er mellom faste og variable turnuser. En fast turnus forstås her som en forutsigbar turnus der arbeidstakere vet lang tid i forveien hvilke dager de skal jobbe på. En variabel turnus er en ordning som er mindre forutsigbar, der arbeidstakere først får vite hvilke dager de skal jobbe kommende måned mellom 14 og ca. 30 dager før. Samtidig er ikke de variable turnusene tilfeldige. På grunn av strenge flyve- og hviletidsregler er balansen mellom arbeidsdager og fridager planlagt på en måte som sikrer tilstrekkelig hvile. Ulike kilder som rapporten bygger på viser også til at variabel turnus kan gi mer rom for å kunne bytte vakter. I avtaleverket for flyvende er det også muligheter til å reservere enkelte såkalte «superfridager» (holde av spesielle datoer) inntil 6 måneder i forveien. Selv om ønskene må innvilges av selskapet gir tariffavtaler inntrykk av at flyvende på variabel turnus har utvidede muligheter for å reservere fridager. Det vanlige i en variabel turnus er å planlegge for 4 uker om gangen. For de flyvende er variabel turnus omtrent like vanlig som fast turnus. For bakkehåndtering er 8-ukers plan en vanlig variabel turnus. Variable turnusordninger er ikke unikt for Norge, og i en del sammenligninger vi har gjort med både lavprisselskaper og nettverksselskaper er det ikke systematiske forskjeller på om det benyttes faste eller variable ordninger for hverken piloter eller kabinansatte.

I våre analyser kommer det tydelig fram at arbeidstakere flest ser ut til å foretrekke faste turnuser framfor variable turnuser. Uforutsigbarheten ved ikke å kjenne arbeidsplanen tidligere oppleves negativt. Spesielt gjelder dette balansen mellom jobb og hjem/familie/fritid.

I tillegg til turnusordninger peker rapporten også på at det forekommer relativt mye natt- og helgearbeid. Flyteknikere jobber ofte natt, og de utmerker seg også ved at en del også kun jobber nattskift. En viktig forklaring på dette er at flyene står stille om natten, mens det på dagen er avgjørende å utnytte denne kapitalen for både flyselskaper og passasjerer. Fra arbeidstakerorganisasjonen NFO uttrykkes det bekymring for at belastningen ved mye nattarbeid er betraktelig, og at det også er et hinder for rekruttering til yrket. Blant andre yrkesgrupper som oppgir å jobbe natt antas det i rapporten at dette hovedsakelig dreier seg om kveldsvakter som strekker seg inn i det som defineres som natt, eller tidlige morgenvakter som også kan defineres som natt.

Flygende personell oppgir oftest at de jobber lange dager. Både piloter og kabinansatte risikerer opp mot 13 timers arbeidsdager innenfor gjeldende flyve- og hviletidsbestemmelser og tariffavtaler. Sammenlignet med bakkehåndtering og flyteknikere/flymekanikere får ikke flyvende personell overtidskompensasjon ved lange arbeidsdager på grunn av unntak fra AML, men samtidig kan arbeidsdagene også være betydelig kortere enn normal arbeidstidslengde for denne yrkesgruppen. Som vi også viser til i rapporten reguleres gjennomsnittlig arbeidstid i disse tilfellene over lengre tidsperioder (per måned eller per år).

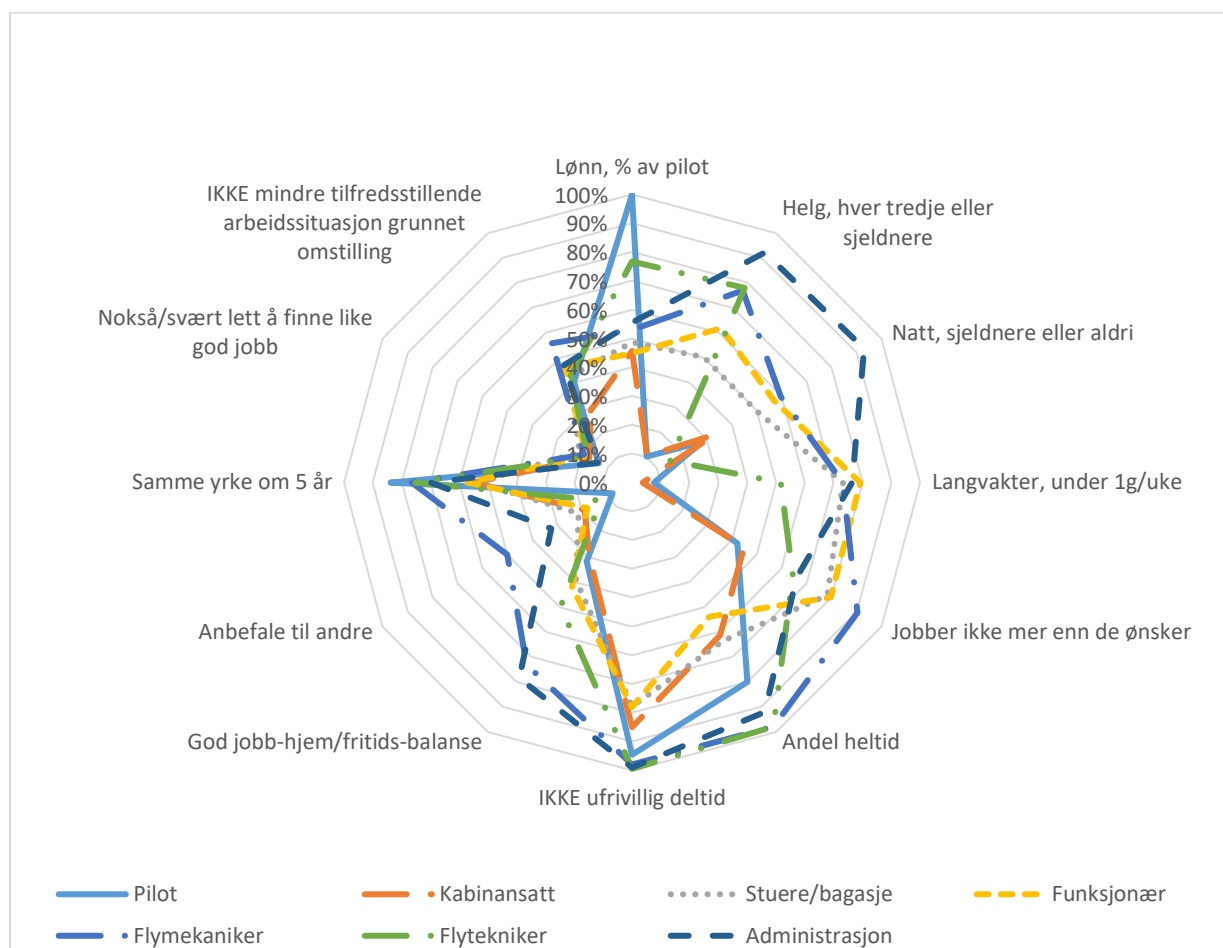
I spørreundersøkelsen har vi også spurt om opplevd arbeidsbelastning. Det er få blant administrativt ansatte og flymekanikere som ofte opplever å være fysisk utmattet. De andre yrkesgruppene ligger på mellom 20 og 30 prosent i andelen som føler seg ofte fysisk utmattet etter endt arbeidsdag. I rapporten spør vi også om arbeidsbelastning og sykefravær. Kabinansatte opplever i størst grad fysisk arbeidsbelastning, der over halvparten oppgir at de ofte er fysisk utmattet etter endt arbeidsdag. Også når det gjelder psykisk utmattelse ligger kabinansatte høyest, etterfulgt av funksjonærer på flyplassene. Dette kan både ha sammenheng med en stressende jobbhverdag og rollen som førstelinje mot passasjerer.

På spørsmål om generell tilfredshet, svarer et flertall innen yrkesområdene at de er svært eller ganske fornøyd med jobben i norsk luftfart. Kabinansatte har lavest jobbtildfredshet med 53% fornøyde. Deretter følger flyteknikerne, hvor 55% er fornøyde, stuere (58% fornøyde), funksjonærer (59%) og piloter (60%). Ansatte innen administrasjon og flymekanikere er klart mest fornøyde med jobben med henholdsvis 75% og 77% fornøyde. I analyser av jobbtildfredshet viser rapporten relativt høy korrelasjon mellom generell tilfredshet og tilfredshet med arbeidstidsordninger. Spesielt ser det ut til at graden av forutsigbarhet spiller inn på tilfredshet. Arbeidstakere som er på variabel turnus er signifikant mindre fornøyde med arbeidstidsordningen og er også signifikant mindre fornøyd med jobben generelt sett. I en statistisk regresjonsanalyse har vi i rapporten vist at det er forskjellen i opplevd jobb-hjem-balanse som i størst grad kan forklare forskjellen i tilfredshet mellom ansatte som jobber i fast og variabel eller turnus. Det gjelder for alle yrkesgruppene som har både fast og variabel turnus. For kabinansatte tyder resultatene også på at et høyere innslag av ubekvem arbeidstid for arbeidstakere på variabel ordning, spesielt ofte helgearbeid, kan forklare noe av forskjellen i tilfredshet med arbeidstidsordningen.

Konkurransepresset gir også utslag på opplevd jobbsikkerhet. Blant alle yrkesgruppene som er inkludert i denne undersøkelsen, har vi i rapporten vist at bekymringen for å miste jobben er høyere enn i befolkningen for øvrig. Mest bekymret er de kabinansatte og flyteknikerne, men det er også en relativt stor andel blant administrativt ansatte som er meget bekymret. Disse tre yrkene møter alle sterke former for press, for eksempel ved outsourcing av tungt flyvedlikehold til utlandet, digitalisering av administrative jobber og «outbasing» av piloter, kabinansatte og administrasjon til andre land.

Yrkesprofiler for lønn- og arbeidsvilkår i norsk luftfart

Data fra spørreundersøkelsen har gjort det mulig for oss å lage yrkesprofiler for arbeidstakere i norsk luftfart, og i spindelveddiagrammet under viser vi hvordan yrkene fordeler seg på lønn, ubekvem arbeidstid, heltid/deltid, jobb-hjem-balanse, tilfredshet i form av anbefaling av yrket til andre og sannsynligheten for å bli i yrket for de ansatte i hver av yrkesgruppene. Noen av variablene i grafen er snudd, og på grunn av dette kan grafen leses som at de ytre linjene gir positive assosiasjoner, mens de innerste linjene gir negative assosiasjoner. For eksempel ligger pilot helt i positiv ytterkant for lønn, mens administrativt ansatte i flyselskapene ligger i positiv ytterkant for nattarbeid (aldri eller svært sjelden).



Figur 33 Spindelveddiagram. Oppsummering av lønns- og arbeidsforhold etter yrke.

Figuren viser at piloter er yrkesgruppen med høyest lønn. Samtidig har pilotene ofte ubekvem arbeidstid, spesielt helgearbeid og lange vakter. En ganske stor andel sier at de jobber mer enn de ønsker. Det er en relativt lav andel deltid blant piloter. Pilotene opplever en høy grad av jobb-hjem-konflikt. De fleste ser for seg at de blir i yrket sitt. Samtidig er det få som vil anbefale andre å bli piloter, og de er også bekymret for at omstillinger vil føre til en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon.

Kabinansatte har et av de laveste lønnsnivåene i bransjen, kombinert med dårlig lønnsutvikling de siste årene. De kabinansatte har mye ubekvem arbeidstid, og jobber svært ofte helg og lange vakter. Deltidsandelen er relativt høy, på nivå med andre kvinnedominerte yrker, og det liten grad av ufrivillig deltid. Som piloter har de dårlig jobb-fritid-balanse. De forventer i mindre grad enn andre yrkesgrupper å bli værende i yrket. Som piloter er de bekymret for å havne i en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon.

Flyteknikere har relativt sett god lønn, og de forventer i større grad å være i yrket i framtida sammenlignet med de andre yrkesgruppene. De er fast ansatte og jobber heltid. Flyteknikere jobber svært ofte natt sammenlignet med andre og opplever relativt dårlig jobb-fritid-balanse. Flyteknikere er yrkesgruppen som sammen med piloter i minst grad anbefaler yrket til andre.

Flymekanikere er en liten gruppe i vår spørreundersøkelse, og vi skal være forsiktige med å trekke for mange konklusjoner basert på det, men inntrykket er at dette er en gruppe som opplever tilfredsstillende arbeidsforhold. Det kan også sees på som et rekrutteringsyrke, og vi ser at det er mange som forventer å være i samme yrke eller få en høyere stilling, for eksempel som flytekniker.

Stuere har et lavt lønnsnivå, men noe høyere enn funksjonærer på flyplassene. Denne gruppen jobber oftere uønsket deltid og har høyere risiko for turnover ut av jobb og bransje enn andre yrkesgrupper i luftfart. Gruppen oppgir også svak jobb-fritid-balanse.

Funksjonærene har et lavt lønnsnivå, de jobber ofte deltid, og mye av denne deltiden er uønsket. Samtidig er det en mer delt gruppe enn de andre yrkesgruppene – en del av disse arbeidstakerne ønsker fleksibilitet gjennom løsere tilknytning til jobben, mens andre ønsker jobbsikkerhet og fulle stillinger. På samme måte som for kabinansatte er imidlertid dette et paradoks, da mange anser full stilling som for belastende.

Administrativt ansatte i flyselskapene står på mange måter i kontrast til de andre yrkesgruppene. Disse arbeidstakerne jobber dagtid, de jobber ikke ufrivillig deltid, og de opplever best jobb-hjem/fritid-balanse.

Referanser

- Arbeids- og Sosialdepartementet. (2018) Prop. 73L (2017-2018). Endringer i arbeidsmiljøloven (fast og midlertidig ansettelse og innleie fra bemanningsforetak). .
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-73-l-20172018/id2596670/>.
- Arbeids- og Sosialdepartementet. (2019) Forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. for sivil luftfart. Sist endret 01.01.2019. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1986-02-21-540>.
- Bamber GJ, Hoffer Gittell J, Kochan TA, et al. (2009) Contrasting management and employment-relations strategies in European airlines. *Journal of Industrial Relations* 51: 635-652.
- Barrett SD. (2004) The sustainability of the Ryanair model. *International journal of transport management* 2: 89-98.
- Bergene AC og Underthun A. (2012) Transportarbeid i Norge: Trender og utfordringer. *AFI-rapport 10/2012*. http://www.hioa.no/var/ezflow_site/storage/afi/files/r2012-10.pdf.
- Creaton S. (2014) *Ryanair: How a small Irish airline conquered Europe*: Aurum Press Limited.
- Doganis R. (2013) *Flying off course. Airline economics and marketing. Fifth edition*, London: Routledge.
- EU. (1996) Rådets direktiv 96/97 af 15.oktober 1996 om adgang til ground handling-markedet i Fællesskabets lufthavne. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TEXT/?uri=CELEX%3A31996L0067>.
- Gittell JH, Cameron K, Lim S, et al. (2006) Relationships, layoffs, and organizational resilience: Airline industry responses to September 11. *The Journal of Applied Behavioral Science* 42: 300-329.
- Gittell JH og Fields A. (2004) *The Southwest Airlines Way*: McGraw-Hill Audio.
- Golden D og Underthun A. (2016) Civil aviation in an age of deregulation. Social risks and benefits. AFI-rapport 2016:09. . <http://www.hioa.no/Om-OsloMet/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/AFI/Publikasjoner-AFI/Civil-Aviation-in-an-Age-of-De-regulation>.
- Harvey G. (2009) Employment relations in liberal market economy airlines. *Employee Relations* 31: 168-181.
- Harvey G og Turnbull P. (2006) Employment Relations, Management Style and Flight Crew Attitudes at Low Cost Airline Subsidiaries:: The Cases of British Airways/Go and bmi/bmibaby. *European Management Journal* 24: 330-337.
- Harvey G og Turnbull P. (2009) The impact of the financial crisis on labour in the civil aviation industry. International Labour Organization.
- Harvey G og Turnbull P. (2012) Power in the skies: Pilot commitment and trade union power in the civil aviation industry. *Advances in Industrial and Labor Relations*. Emerald Group Publishing Limited, 51-74.
- Harvey G og Turnbull P. (2014) Evolution of the Labour Market in the Airline Industry due to the Development of the Low Fares Airlines (LFAs). Final Report. Commissioned by the European Transport Workers Federation and The European Commission (DG Employment, Social Affairs and Inclusion). https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/10/271014_LFA-final-report-221014.pdf.
- Harvey G og Turnbull P. (2015) Can labor arrest the "sky pirates"? Transnational trade unionism in the European civil aviation industry. *Labor History* 56: 308-326.
- Harvey G, Turnbull P og Wintersberger D. (2018) Speaking of Contradiction. *Work, employment and society* Forthcoming: 0950017018759204.
- Jorens Y, Gillis D, Valcke L, et al. (2015a) Atypical forms of employment in the Aviation Sector. European Social Dialogue. https://www.eurocockpit.be/sites/default/files/report_atypical_employment_in_aviation_15_0212_f.pdf: European Commission
- Jorens Y, Gillis D, Valcke L, et al. (2015b) Atypical forms of employment in the aviation sector', European social dialogue, European Commission, 2015.

- Kalleberg AL. (2000) Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology* 26: 341-365.
- Lovdata. (2012) Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_14#§14-9.
- Luffartstilsynet. (2016) Luffartstilsynets undersøkelse av arbeidsmiljøet i sivil luftfart 2015. Bodø: Luffartstilsynet.
- Melin M, Lager E and Lindfors P. (2018) Högtflygande risker. High-flying Risks. Variations in working conditions, health, and safety behaviors among commercial airline pilots in relation to safety climate. Unit for occupational and environmental medicine, Gøteborgs Universitet. <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/55085>.
- Moen E. (2017) Weakening trade union power: new forms of employment relations. The case of Norwegian Air Shuttle. *Transfer: European Review of Labour and Research* 23: 425-439.
- Nergaard K. (2018) Tilknyningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport. *Fafo-rapport 2018:38*. Oslo: Fafo, 170.
- Olsen KM og Kalleberg AL. (2004) Non-Standard Work in Two Different Employment Regimes: Norway and the United States. *Work, Employment & Society* 18: 321-348.
- Oxenbridge S, Wallace J, White L, et al. (2010) A comparative analysis of restructuring employment relationships in Qantas and Aer Lingus: different routes, similar destinations. *The International Journal of Human Resource Management* 21: 180-196.
- Regjeringen. (2018) Mandat for utvalget om norsk luftfart. In: Samferdselsdepartementet (ed). <https://www.regjeringen.no/contentassets/3c9d1a23cadf4fa48d8e7f0b723a188d/mandat-for-utvalget-om-norsk-luffart.pdf>.
- Ricardo Energy & Environment. (2019) Study on employment and working conditions of aircrews in the EU internal aviation market. Commissioned by Directorate General for Mobility and Transport, The European Commission. <https://www.eurocockpit.be/sites/default/files/2019-04/Study%20on%20employment%20and%20working%20conditions%20of%20aircrew%2C%20EU%20Commission%202019.pdf>.
- Rubery J, Cooke FL, Earnshaw J, et al. (2003) Inter-organizational relations and employment in a multi-employer environment. *British Journal of Industrial Relations* 41: 265-289.
- SAMAK. (2017) Fremtidens flytrafik på fair vilkår? SAMAK- Fælles Nordisk Luftfarts-Politik. <http://samak.info/wp-content/uploads/2017/01/SAMAKs-rapport-om-luffart.pdf>.
- Samferdselsdepartementet. (2004) Forskrift om arbeidstid med mer for besetningsmedlemmer i sivile luftfartøyer (BSL D 2-4). Sist endret 2016-07-01-871. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2004-12-30-1817>.
- Samferdselsdepartementet. (2016) Høringsnotat om globalisering og øket konkurranse i sivil luftfart: Utfordringer og mulige konsekvenser for luftfart. In: Samferdselsdepartementet (ed). <https://www.regjeringen.no/contentassets/de6e0d18a8aa4f7c822ec6b506b954b9/hnotatglobaliseringluffart2016.pdf>.
- Samferdselsdepartementet. (2018) Lønns- og arbeidsforhold i norsk luftfart. Konkurransesgrunnlag. Sak 18/2078. Bilag 1.
- Sarina T og Wright CF. (2015) Mutual gains or mutual losses? Organisational fragmentation and employment relations outcomes at Qantas Group. *Journal of Industrial Relations* 57: 686-706.
- Steen AH, Ellingsen D og Nygaard MO. (2018) Norsk arbeidsliv 2018. Innenfor eller utenfor arbeidslivet- et spørsmål om grader. *YS Arbeidslivsbarometer*. http://ys.no/wp-content/uploads/2018/08/Arbeidslivsbarometerrapport_2018_HIGHRES.pdf: Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet.
- Steer Davies Gleave. (2015a) Study on employment and working conditions in air transport and airports. <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/modes/air/studies/doc/2015-10-employment-and-working-conditions-in-air-transport-and-airports.pdf>: DG Move, European Commission.

Steer Davies Gleave. (2015b) Study on employment and working conditions in air transport and airports. Commissioned by DG Move (European Commission).

Taylor P og Moore S. (2015) Cabin crew collectivism: Labour process and the roots of mobilization. *Work, employment and society* 29: 79-98.

Underthun A og Bergene AC. (2014) Framtida til norsk luftfart: Selskapsstrategier og partsrelasjoner i en liberalisert luftfartsvirkelighet. AFI-rapport 2014:11. <http://www.hioa.no/Om-OsloMet/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/AFI/Publikasjoner-AFI/Framtida-til-norsk-luftfart>.

Walsh J og Deery S. (2006) Refashioning organizational boundaries: Outsourcing customer service work. *Journal of Management Studies* 43: 557-582.

Vedlegg 1 Lønn fra SSB Microdata

I Microdata.no kan forskningsinstitusjoner analysere opplysninger på befolkningen om blant annet inntekt, arbeidsforhold, yrke og næring. Vi har tatt utgangspunkt i næring 51.100 Lufttransport med passasjerer og 52.230 Andre tjenester tilknyttet luftfart. Dette har vi fra 2009-2015. Vi har undersøkt hvilken gjennomsnittlig brutto årslønn heltidsansatte med yrkeskoder som tilsvare de yrkesgruppene denne undersøkelsen omfatter. Heltidsansatte defineres i Microdata.no som ansatte som jobber mer enn 30 timer per uke (mindre strengt enn NHO og survey). Tallene fra Microdata.no og NHOs statistikk er relativt like for piloter og kabinansatte, selv om lønnsinntekt ligger 7-13% høyere enn NHO. Microdata.no inkluderer lønn fra alle kilder, og baserer seg på kun heltidsansatte. Det kan forklare differansen.

De andre gruppene er vanskeligere å skille ut i registrene, og det er ikke fullstendig samsvar mellom de kategoriene vi opererer med i de ulike statistikkene. Tallene er derfor mindre egnet til sammenligning.

Tabell 12 Brutto årslønn for personer med yrkene registrert innen næring "flytransport med passasjerer: Flygere, kabinansatte, mekanikere innen flytekniske fag. Næring «andre tjenester tilknyttet lufttransport: Hjelpearbeidere innen industri/transport og lager, o

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	N i 2015
Flygere	974 548	978 480	1 049 728	1 073 219	1 079 890	1 088 229	1 157 284	1574
Kabinansatte	429 935	420 878	435 566	434 335	424 558	423 122	442 704	1522
Hjelpearbeidere i industri/transport og lager	410 309	404 985	414 501	427 415	441 607	421 745	460 433	591
Mekanikere innen flytekniske fag	753 424	775 353	817 968	812 941	840 075	860 110	878 078	680
Transport-funksjonærer	478 382	491 514	512 582	524 056	532 486	524 219	540 070	1369

Vedlegg 2 Lønn fra SSB 2015-2018

SSB publiserer lønnsstatistikk på sine nettsider. Fra 2015 er det et brudd i statistikken fordi lønn innrapporteres av arbeidsgiver i Arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret (AA-registeret). Arbeidsgiver innrapporterer lønn for en gitt referansemåned, september, hvert år. Både månedslønn med og uten tillegg innrapporteres, og det er dette vi kan hente ut statistikk på fra SSBs nettsider. Vi kan hente ut lønn for spesifikke yrkeskategorier som vi vet at fins innen luftfart, men har ingen mulighet til å holde ansatte i andre næringer enn luftfart utenfor. Denne statistikken inneholder derfor opplysninger om alle innen yrkesgruppene.

Referansemåneden er september. Det ligger utenfor høysesong for passasjertransport, og vil derfor sannsynligvis underestimere den reelle lønnen som ansatte mottar på årsbasis. Tallene er likevel interessante for å se på utviklingen. Vi rapporterer lønn for heltidsansatte.

Tabell 13 Månedslønn og avtalt månedslønn, 2015-2018. Justert etter KPI til 2015-verdi. Alle heltidsansatte i yrket på tvers av næringer.

		Månedslønn				Avtalt månedslønn			
		2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
Flygere	Gjennomsnitt	82240	82850	84120	87390	75680	76090	77590	79400
	Median	84220	84350	83830	86820	80300	78530	79340	82520
	Nedre kvartil	55760	57430	57520	53860	51830	53130	53160	50440
	Øvre kvartil	100910	103880	105530	111000	93660	94840	99910	104450
	Antall arbeidsforhold med lønn	1817	1719	1729	1833	1817	1719	1729	1833
Transport-funksjonærer	Gjennomsnitt	38730	39420	40170	40730	36750	37530	38180	38810
	Median	38650	39710	40660	41790	37270	38250	38810	39870
	Nedre kvartil	34110	34800	35020	35130	32480	33090	33450	33850
	Øvre kvartil	45020	45790	46780	47650	42200	43120	44170	44890
	Antall arbeidsforhold med lønn	4311	4144	4302	4337	4311	4144	4302	4337
Flyverter, båtverter mv.	Gjennomsnitt	32970	32540	33980	35780	30640	30290	32000	33310
	Median	33040	32080	33700	35980	29760	29470	31580	33460
	Nedre kvartil	27050	25280	26740	28530	24620	24190	24780	26420
	Øvre kvartil	39080	39230	40880	42050	35420	36520	38650	40070
	Antall arbeidsforhold med lønn	1809	2037	1802	1800	1809	2037	1802	1800
Mekanikere innen flytekniske fag	Gjennomsnitt	52250	52330	54040	53640	48310	49300	50660	49990
	Median	47410	48510	49780	48940	44450	47090	47830	47300
	Nedre kvartil	42260	42160	42460	42430	40700	40970	41400	41130
	Øvre kvartil	60990	61980	63770	61300	56540	58410	60780	58290
	Antall arbeidsforhold med lønn	2091	1890	1789	1514	2091	1890	1789	1514
Laste- og lossearbeidere	Gjennomsnitt	32840	34960	35870	36520	31930	33600	34410	34680
	Median	31580	34430	35500	36030	30610	32100	32830	33640
	Nedre kvartil	28050	29390	30200	31590	27690	28910	29430	30040
	Øvre kvartil	36970	39970	40780	41180	35890	37980	39210	38600
	Antall arbeidsforhold med lønn	1548	2043	1958	2175	1548	2043	1958	2175

Vedlegg 3 Forskjeller mellom kildene på lønn

De ulike registrene på lønn viser ikke akkurat det samme. Kildene har ulike opplysninger om lønn, og definerer også yrkesgruppene på noe ulikt vis. Det er altså flere årsaker til at ikke kildene er helt sammenlignbare. Tabellen under viser hvordan kildene på lønn fra samme år avviker fra hverandre. Tallene er forholdstallet mellom gjennomsnittslønn fra de ulike kildene. Tall for bruttolønn inklusive tillegg og overtid er benyttet.

Tabell 14 Prosentvise forhold mellom bruttolønn fra fire ulike kilder

Avvik microdata/NHO, 2009-2015							
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Flygere/ Pilot	1,07	1,10	1,11	1,09	1,11	1,09	1,13
Kabinansatte/ Kabinansatte/ Purser	1,13	1,10	1,07	1,05	1,07	0,99	1,07
Hjelpearbeidere i industri/transport og lager/ Bakketjenester	1,03	1,01	0,97	0,99	1,00	0,91	0,98
Transportfunksjonærer/ Andre flyplasstjenester/ innsjekkere	1,15	1,21	1,28	1,25	1,30	1,20	1,10
Mekanikere innen flytekniske fag/ Flytekniker og -mekanikere	1,54	1,61	1,60	1,33	1,27	1,36	1,26
Avvik ssb månedslønn*12/NHO, 2015-2017				Avvik SSB månedslønn/microdata.no 2015			
	2015	2016	2017				2015
Flygere/ Pilot	0,96	0,89	0,86	Flygere/ Flygere			0,85
Flyverter, båtverter mv./ Kabinansatte/ Purser	0,95	0,96	0,98	Flyverter, båtverter mv./ Kabinansatte			0,89
Laste- og lossearbeidere/ Bakketjenester	0,84	0,91	0,92	Laste- og lossearbeidere/ Hjelpearbeidere i industri/transport og lager			0,86
Transportfunksjonærer/ Andre flyplasstjenester/ innsjekkere	0,94	1,03	1,09	Transportfunksjonærer/ Transportfunksjonærer			0,86
Mekanikere innen flytekniske fag/ Flytekniker og -mekanikere	0,90	0,96	0,97	Mekanikere innen flytekniske fag/ Mekanikere innen flytekniske fag			0,71
Avvik SSB månedslønn/Survey, 2018				Avvik Survey 2018/NHO 2017			
	2018						2018/17
Flygere/ Pilot	1,03			Pilot/ Pilot			0,87
Flyverter, båtverter mv./ Kabinansatt	0,92			Kabinansatt/ Kabinansatte/ Purser			1,12
Laste- og lossearbeidere/ Stuere/bagasje	0,88			Stuere/bagasje/ Bakketjenester			1,06
Transportfunksjonærer/ Servicepersonell	1,07			Funksjonærer			1,04
Mekanikere innen flytekniske fag/ Flytekniker	0,82			Flymekaniker/ Flytekniker og -mekanikere			1,17

Note: NHO Luftfart: Brutto årslønn med tillegg. Alle ansatte (heltid og deltid). Microdata.no: Brutto årslønn fra alle arbeidsforhold. Heltidsansatte. SSB.no: Månedslønn (sept)*12. Heltidsansatte. Survey: brutto årslønn 2018 inkl. tillegg og overtid. Heltid.

POSTADRESSE:

Arbeidsforskningsinstituttet AFI
OsloMet – storbyuniversitetet
Stensberggata 26
Postboks 4, St. Olavs Plass
0130 Oslo

TELEFON:

93 29 80 30

E-POST:

postmottak-afi@oslomet.no