



TSL
2019-8295

Kartläggning av sociala villkor för flygande personal

© Transportstyrelsen

Sjö- och luftfartsavdelningen, SL
Enheten för hållbar utveckling, SLh

Rapporten finns tillgänglig på Transportstyrelsens webbplats www.transportstyrelsen.se

Dnr/Beteckning TSL 2019-8295
Författare Skoglund Jean-Marie, Persson Erika
Månad År Augusti 2020

Eftertryck tillåts med angivande av källa.

Sammanfattning

Liberaliseringen av den europeiska flygmarknaden med start i början av 1990-talet resulterade i en intensifierad konkurrenssituation på flygmarknaden, särskilt mellan de traditionella nätverksbolagen och de nya lågkostnadsbolagen. Lågkostnadsbolagen har sedan 1990-talet kontinuerligt ökat sina marknadsandelar genom att erbjuda lägre biljettpriser och fler direktlinjer. Genom detta tvingades alla flygbolag att arbeta för att minska sina kostnader och hitta nya, billigare lösningar kring exempelvis leasing och personal- och administrationskostnader.

Personalkostnader utgör en av de största kostnadsposterna för flygbolag och för att minska de kostnaderna har många flygbolag introducerat nya typer av anställningsformer och nya sätt att organisera verksamheten för den flygande personalen. Exempelvis kan flygbolag i dag anlita bemanningsföretag som ansvarar för rekrytering och anställning av den flygande personalen, vilket innebär en lägre kostnad jämfört med om de själva skulle genomföra rekryteringen. Det förekommer även andra anställningsformer där den flygande personalen är egenföretagare och förhandlar själva med antingen bemanningsföretag eller flygbolag.

Denna rapport undersöker den flygande personalens upplevelser av sina sociala villkor genom att kartlägga tidigare genomförda studier på området. Rapporten redogör också för de samverkansinspektioner som Transportstyrelsen har genomfört tillsammans med Arbetsmiljöverket där nio flygbolag besöktes.

Undersökningarna som presenteras i denna rapport visar att atypiska anställningar (annan anställning än direktanställning av ett flygbolag) är vanligare inom lågkostnadsbolag jämfört med inom nätverksbolag. Undersökningarna visar också att flygande personal med en atypisk anställning generellt upplever sig mindre nöjda med sina arbetsvillkor, jämfört med den personal som har en direktanställning. Bland de med en direktanställning hos flygbolag är personal anställda inom nätverksbolag i högre utsträckning nöjda med sina arbetsvillkor, jämfört de som är anställda hos lågkostnadsbolag.

Studierna visar också att det finns skillnader i den flygande personalens bedömning av säkerhetskultur och flygsäkerhet utifrån dels vilken typ av flygbolag de arbetar för, dels vilken anställningsform de har. Personal med atypiska anställningar och personal som arbetar inom lågkostnadsbolag har mer negativa uppfattningar om flygbolags säkerhetskultur jämfört med personal inom nätverksbolag och personal med direktanställning.

Flygande personal med atypisk anställning upplever det också som svårare att rapportera om fel och brister till ledningen jämfört med flygande personal som har en direktanställning, något som i det långa loppet kan påverka säkerheten.

Arbetsmiljöverket är den myndighet i Sverige som ansvarar för tillsyn av sociala villkor bland flygande personal. Under 2018 deltog Transportstyrelsen i samverkansinspektioner tillsammans med Arbetsmiljöverket, under vilka nio flygbolag besöktes. Det övergripande resultatet visar att flygbolagen är medvetna om innehållet i regelverken gällande sociala villkor, men att de i vissa fall saknar erfarenheten att kunna tolka och uppfylla kraven i dem.

Innehåll

SAMMANFATTNING	3
INNEHÅLL	5
1 INLEDNING	6
1.1 Syfte och frågeställningar	7
1.2 Metod och avgränsningar	7
2 FLYGMARKNADENS SNABBA UTVECKLING	7
2.1 Avregleringen av flygmarknaden resulterade i nya affärsmodeller och fler aktörer på marknaden	8
2.2 Lågkostnadsbolag uppvisar den största tillväxten	9
2.3 Liberaliseringen öppnade upp för regelshopping och social dumpning	10
3 NATIONELLA OCH INTERNATIONELLA REGELVERK OCH STRATEGIER KRING SOCIALA VILLKOR	10
3.1 Sociala villkor i flygstrategier	11
3.1.1 Den europeiska flygstrategin	11
3.1.2 Den svenska flygstrategin	11
3.2 Sociala villkor i luftfartsavtal med tredjeland	12
3.3 Arbetsmiljöverket ansvarar för tillsyn av arbetsmiljö inom luftfarten	12
4 KARTLÄGGNING AV EUROPEISKA STUDIER OM SOCIALA VILLKOR FÖR FLYGANDE PERSONAL	13
4.1 Studierna	13
4.1.1 Vanligare med direktanställning av flygande personal inom nätverksbolag	15
4.1.2 Vanligare med direktanställning bland äldre flygande personal	17
4.2 Upplevelsen av arbetsvillkor varierar mellan anställningsform och flygbolagstyp	19
4.2.1 Piloter	19
4.2.2 Kabinpersonal	21
4.3 Säkerhetskulturen upplevs olika inom olika flygbolagstyper	23
4.4 Pay-to-fly-anställning vanligare inom lågkostnadsbolag	26
5 TRANSPORTSTYRELSENS SAMVERKANSINSPEKTIONER TILLSAMMANS MED ARBETSMILJÖVERKET	28
5.1 Högtflygande risker	28
5.2 Samverkansinspektioner genomfördes under 2018	29
5.2.1 Resultat från samverkansinspektioner	30
6 DISKUSSION OCH SLUTSATS	31
6.1 Vägen framåt	33
7 REFERENSER	34

1 Inledning

Liberaliseringen av flygmarknaden inom EU på 1990-talet har resulterat i en betydande tillväxt av flygtrafik och antalet flygbolag har ökat kraftigt. Liberaliseringen har också intensifierat konkurrensen mellan flygbolag, vilket har medfört att flygbolag i dag strävar efter att ständigt minska sina kostnader. Detta har bland annat resulterat i utvecklandet av nya affärsmodeller i form av exempelvis lågkostnadsbolag, som erbjuder lägre biljettpriser jämfört med de traditionella nätverksbolagen.

Många av förändringarna på flygmarknaden har handlat om utveckling av olika anställningsarrangemang, arbetsförhållanden, arbetstider och hur personal rekryteras. I och med denna utveckling har också frågor kring sociala villkor för flygande personal (piloter och kabinpersonal) aktualiserats.

Inom EU har fokus på sociala villkor vuxit allt starkare de senaste åren, bland annat inom ramen för unionens generella socialpolitik om att främja lika lön och skydda arbetarnas rättigheter (EU-kommissionen, 2017). EU-kommissionen (2012) driver också en linje om att säkerställa lika villkor för flygbolagen inom EU. Dessutom finns det en stark vilja att agera i frågan om rättvis konkurrens, såväl inom marknaden som mot tredjeländ.

Flygmarknaden inom EU har harmoniserats och numera har alla flygbolag verksamma inom EU samma tillgång och samma möjlighet till marknaden, men regelverken för sociala villkor kan skilja sig mellan länder. I Sverige har Arbetsmiljöverket tillsynsansvaret för den flygande personalens sociala villkor.

Varje medlemsland ansvarar för respektive lagstiftning kring arbetsvillkor, vilket både innebär frihet för respektive land att utforma villkoren på det sätt som passar dem, och kan medföra vissa risker. Bland annat kan olika regelverk leda till att flygbolag utnyttjar skillnader i lagstiftningen vid anställning av personal, så kallad social dumpning (se vidare under 2.3).

Det har tidigare gjorts flertalet europeiska studier som undersöker hur den flygande personalen upplever sina sociala villkor. Denna rapport kartlägger de tre mest omfattande studierna som gjorts med syfte att undersöka och kartlägga sociala villkor bland flygande personal. Inom ramen för rapporten redogörs också för Transportstyrelsens samverkansinspektioner tillsammans med Arbetsmiljöverket i syfte att undersöka hur tillsynen av arbetsmiljö och sociala villkor ser ut för flygande personal i Sverige.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med rapporten är att undersöka och kartlägga sociala villkor bland flygande personal. Detta sker genom att besvara följande frågeställningar:

- Vilka konsekvenser har förändringarna på flygmarknaden inom EU fått för den flygande personalen gällande sociala villkor?
- Hur ser kunskapsläget ut kring sociala villkor för flygande personal?
- Vad upplevs vara det största problemet bland den flygande personalen inom EU gällande sociala villkor?
- Hur har Transportstyrelsen arbetat kring sociala villkor gentemot svenska operatörer?

1.2 Metod och avgränsningar

Frågeställningarna besvaras genom dels litteraturstudier, dels en genomgång av befintligt tillsynsmaterial och statistik. Fokus i denna rapport är endast att kartlägga och jämföra studier som tidigare genomförts.

För den här rapporten är flygande personal som är anställd via antingen ett nätverksbolag eller lågkostnadsbolag i fokus. Detta eftersom majoriteten av den flygande personalen i Europa är anställda vid någon av de två bolagstyperna.

Studierna som redovisas i rapporten har inte fokus på något specifikt land, utan behandlar hur flygande personal generellt upplever sina sociala villkor i Europa. Därför behandlar även denna rapport den generella uppfattningen av sociala villkor bland flygande personal i Europa.

Med start i december 2017 och vidare under 2018 genomförde Transportstyrelsen och Arbetsmiljöverket samverkansinspektioner hos nio flygbolag.¹ Materialet från de samverkansinspektionerna har också använts för att besvara frågeställningarna. Arbetsmiljöverket utövar endast tillsyn hos flygbolag med ett svenskt drifttillstånd och de flygbolag som besöktes under inspektionerna har tillsammans 80 procent av marknadsandelarna på den svenska inrikesmarknaden. Bolagen svarar också för lika stor andel av arbetstillfällena för den flygande personalen i Sverige.

2 Flygmarknadens snabba utveckling

Flygmarknaden påverkas i hög grad av omvärldsfaktorer, exempelvis ekonomisk utveckling, nationella och internationella förhållanden, klimat- och miljöfrågor, politiska beslut, kriser av olika slag och den tekniska utvecklingen av flygplan. Detta kapitel ger en övergripande bild av flygmarknadens utveckling och beskriver dels hur

¹ Bluelink, Jets, Grafair, Sv Industriflyg, H-Bird, Nova, Amapola, Nextjet, TUI och SAS

olika affärsmodeller inom luftfarten har vuxit fram, dels hur sociala villkor för flygande personal kan se olika ut inom olika typer av flygbolag.

2.1 Avregleringen av flygmarknaden resulterade i nya affärsmodeller och fler aktörer på marknaden

1978 inleddes en avreglering av den amerikanska flygmarknaden, vilket också blev startskottet för en omfattande strukturförändring av den globala flygmarknaden. 1987 inleddes avregleringen också inom Europa genom att bland andra Nederländerna och Storbritannien öppnade upp sina respektive flygmarknader. I Sverige inleddes avregleringen 1992.

Den europeiska avregleringen resulterade i det så kallade tredje luftfartspaketet, vilket innebär att flygmarknaden inom EU blev enhetlig och öppen för alla flygbolag med ett europeiskt drifttillstånd (AOC). Marknadsöppningen inom EU innebar bland annat lägre priser och ökad tillgänglighet för konsumenten genom ett ökat utbud. Marknadsöppningen innebar också nya utmaningar för branschen, så som hårdare konkurrens, fler aktörer, lägre priser och mindre marginaler för flygbolag. Förändringen har också inneburit att det skapats nya affärsmodeller inom flygmarknaden.

Sedan 1992 har det skett en markant ökning av antalet flygbolag på den europeiska flygmarknaden, med en särskild ökning av antalet lågkostnadsbolag och regionala flygbolag. För lågkostnadsbolag i Europa, och främst Ryanair, utgjorde det amerikanska flygbolaget Southwest en förebild i skapandet av bolagens affärsmodell. Lågkostnadsbolagens andel av den totala intra-europeiska marknaden har ökat från fem procent år 1998 till 30 procent år 2008. 2018 hade lågkostnadsbolagen 45 procent av marknadsandelarna på den intra-europeiska marknaden.

Tabell 1 visar skillnader mellan lågkostnadsbolagens och de mer traditionella nätverksbolagens affärsmodeller. Exempelvis utgår nätverksbolag ofta från länders primära flygplatser medan lågkostnadsbolag ofta utgår från de sekundära flygplatserna. Lågkostnadsbolag har också ofta baser i olika länder, medan nätverksbolag i de flesta fallen har en hemmabas.

Funktion	Lågkostnadsbolag	Nätverksbolag
Nätverk	Punkt till punkt	Nav- och ekersystem
Flygplats	Sekundära flygplatser/ regionala flygplaster	Primära flygplatser
Bas	Baser i flera länder	En hemmabas
Flotta	En flygplansmodell	Flera flygplansmodeller
Flygplan	Maximerar antal säten	Erbjuder olika sätetsmöjligheter
Produkterbjudande	Betala för service (ex. incheckat bagage)	Service ingår
Biljettyp	Enkelbiljetter	Tur- och returbiljetter
Biljettförsäljning	Direktförsäljning	Olika kanaler (ex. via resebyråer)

Tabell 1. Utmärkande drag för affärsmodellerna lågkostnadsbolag respektive nätverksbolag.

Källa: OECD (2014)

Affärsmodellerna har dock närmast sig varandra med tiden och många flygbolag använder sig i dag av en hybrid mellan de olika modellerna. Det finns också andra affärsmodeller, så som frakt-, affärs- och charterbolag, men denna rapport fokuserar på lågkostnads- och nätverksbolag då dessa två typer av bolag är de dominerande affärsmodellerna.

2.2 Lågkostnadsbolag uppvisar den största tillväxten

En tydlig utveckling, både inom Europa och globalt, är ökningen av antalet lågkostnadsbolag. Lågkostnadsbolagen står också för den största tillväxten i antalet passagerare.

En jämförelse mellan de största lågkostnadsbolagen och nätverksbolagen i Europa visar att lågkostnadsbolagen har haft en betydligt större passagerarökning sedan 2005. Totalt sett har lågkostnadsbolagen ökat från 77,7 miljoner till 400,5 miljoner passagerare mellan 2005 och 2018, en ökning motsvarande 415 procent. Detta kan jämföras med nätverksbolagen som ökat från 243,3 miljoner till 332,2 miljoner passagerare mellan samma år, vilket motsvarar en ökning med 36,5 procent. Ett exempel på lågkostnadsbolagens tillväxt är Ryanair vars passagerarantal ökade från 2,2 miljoner 1995 till 139,2 miljoner 2018.

Förutom avregleringen av flygmarknaden finns det andra faktorer som kan förklara lågkostnadsbolagens höga tillväxt sedan 2005. Exempelvis har flera nätverksbolag införlivat alternativt bildat lågkostnadsbolag inom sina respektive koncerner och samtidigt låtit lågkostnadsbolagen ta över en del av den intra-europeiska trafiken. Exempelvis har Eurowings, som ägs av Lufthansa, tagit över en del av Lufthansas

européiska trafik. Liknande utveckling går att se inom koncernen International Consolidated Airlines Group (IAG) där lågkostnadsbolaget Vueling tagit över delar av den europeiska trafiken. Även SAS hade under en period ett lågkostnadsbolag, Snowflake SAS, som var operativt mellan 2003 och 2014.

Det har också skett en konsolidering inom lågkostnadsbolagen där större bolag har köpt upp mindre konkurrenter. Exempelvis har Ryanair och EasyJet införlivat sig i och/eller köpt andra lågkostnadsbolag i Europa.

2.3 Liberaliseringen öppnade upp för regelshopping och social dumpning

I samband med avregleringen och liberaliseringen uppkom nya strukturer inom luftfartsmarknaden som inte tidigare var möjliga. Innan liberaliseringen utgick de allra flesta flygbolag från det land i vilket de hade sin hemmabas och sin huvudsakliga verksamhet gällande lagstiftning, arbetsrätt och sociala villkor. I takt med den allt snabbare utvecklingen av lågkostnadsbolag började sådana bolag utmana det traditionella sättet att bedriva flygverksamhet på.

Ett exempel på detta är att det numera är vanligt förekommande att flygbolag med en EU-licens² (också kallat huvudlicens) och ett drifttillstånd utfärdad i ett land³ etablerar dotterbolag med ett annat drifttillstånd i en eller flera andra medlemsstater. Det finns flera faktorer till att flygbolag väljer att agera på detta sätt, exempelvis för att få en bredare tillgång till flera geografiska marknader. Det innebär också dels en möjlighet att ta del av trafikerättigheter till tredjeländer genom bilaterala avtal i ett specifikt europeiskt land, dels en möjlighet att utnyttja regelskillnader mellan länder. Sådana regelskillnader brukar kallas regelshopping eller social dumpning (Bernaciak, 2014).

Regelshopping och social dumpning är snarlika begrepp som båda innebär att företag (i detta fall flygbolag) hittar nya sätt att organisera sig på genom att utnyttja skillnader i olika länders bolagsbeskattning, lönenivåer och sociala förmåner för att öka lönsamheten inom sitt bolag (Transportstyrelsen, 2015).

3 Nationella och internationella regelverk och strategier kring sociala villkor

Sociala villkor har uppmärksammats i allt högre utsträckning de senaste åren inom de flesta branscher, luftfarten inkluderad. Det handlar inte längre bara om rättvisa konkurrensvillkor utifrån ekonomiska aspekter utan också om rättvisa arbetsvillkor för den flygande personalen. Frågan om sociala villkor drivs på såväl nationell som internationell nivå.

² En EU-licens gör det möjligt för ett flygbolag att fritt bedriva trafik inom EU.

³ Både EU-licensen och drifttillståndet utfärdas av respektive lands luftfartsmyndighet. Bestämmelserna regleras i förordningen 1008/2008.

Detta kapitel beskriver hur nationella och internationella regelverk och strategier behandlar frågan om sociala villkor. I kapitlet redogörs det också kortfattat om Arbetsmiljöverket som är den ansvariga tillsynsmyndigheten för sociala villkor i Sverige.

3.1 Sociala villkor i flygstrategier

Såväl EU som Sverige har tagit fram en flygstrategi som bland annat berör sociala villkor. Nedan följer en kort beskrivning av båda strategierna.

3.1.1 Den europeiska flygstrategin

2015 presenterade EU-kommissionen en luftfartsstrategi för Europa, i syfte att stärka konkurrenskraften och hållbarheten inom EU:s luftfartssektor. I strategin presenteras ett antal prioriterade områden, där ett av områdena är att stärka den sociala agendan och skapa högkvalitativa jobb inom luftfartssektorn.

I samband med internationaliseringen av branschen och den ökande globala konkurrensen strävar lufttrafikföretagen numera efter att ständigt sänka sina driftskostnader genom att omstrukturera verksamheten. Många företag har delegerat ut delar av sin verksamhet till externa aktörer för att på så sätt öka produktiviteten och lönsamheten, vilket har resulterat i att det har skapats nya affärs- och anställningsmodeller så som fler operativa baser, rekrytering av flygbesättningar genom agenturer, nya atypiska anställningsformer och pay to fly-system för flygbesättningar (se mer utförligt om pay to fly-system under 4.4). Att kontinuerligt övervaka dessa verksamheter och arbeta för att utbytet av information mellan kommissionen, medlemsstaterna och andra aktörer ska fungera menar kommissionen kommer bidra till dels en bättre förståelse av de nya trenderna, dels säkerställa rättvisa arbetsvillkor för de som arbetar inom sektorn (EU-kommissionen, 2015).

I strategin uppmärksammar kommissionen särskilt arbetssituationen för personal som har sin operativa bas (hemmbas) utanför det territorium där lufttrafikföretaget är licensierat, där det är särskilt viktigt att klargöra tillämplig arbetsrätt och behörig domstol för handläggning av tvister (EU-kommissionen, 2015).

Även den europeiska flygsäkerhetsbyrån EASA har lyft upp de sociala villkoren som en del fråga inom riskområdet för nya affärsmodeller. Myndigheten har tagit fram rekommendationer och vägledning för nationella myndigheter (EASA, 2017).

3.1.2 Den svenska flygstrategin

Den svenska flygstrategin antogs 2017 och syftar till att bidra till ett hållbart flygresande, en minskad miljö- och klimatpåverkan samt sunda och rättvisa konkurrensvillkor. Den ökade konkurrensen som kommit med liberaliseringen av flygmarknaden har resulterat i dels lägre priser, dels ökad tillgänglighet till och från Sverige, vilket är en positiv utveckling för både svenska konsumenter och svenskt näringsliv (Näringsdepartementet, 2017).

För att säkerställa rättvisa villkor och sund konkurrens menar regeringen att följande måste ske:

- Problem med regelshopping måste stävjas
- Sverige ska fortsatt vara pådrivande inom både EU och ICAO för förbättrad lagstiftning och verka för en enhetlig tillämpning och samverkan mellan medlemsländerna
- Samverkan mellan myndigheter i Sverige avseende sociala villkor inom transportsektorn bör utvecklas
- Det krävs bättre kunskap om anställningsformers påverkan på flygsäkerheten
- Sverige ska fortsätta verka för att klausuler om rättvis konkurrens ska ingå i nya luftfartsavtal mellan EU och tredjeland

3.2 Sociala villkor i luftfartsavtal med tredjeland

Luftfartsavtal reglerar flygtrafiken mellan stater i form av exempelvis trafikrättigheter. Inom EU har det sedan några år tillbaka funnits en strävan att inkludera sociala villkor i luftfartsavtalen. Exempelvis finns sociala villkor inkluderade i det senaste avtalet som EU slöt med Qatar. Det innebär att såväl EU som Qatar förbinder sig till att följa grundläggande sociala villkor för personal inom luftfarten (ECA, 2019).

Den vanligaste formen av luftfartsavtal är avtal mellan två stater, för svenskt vidkommande handlar det om avtal med tredjeland. I Sverige sker avtal med tredjeland i samarbete med de skandinaviska länderna Danmark och Norge (Transportstyrelsen, 2016b). Även där finns en strävan att inkludera sociala villkor i luftfartsavtal med tredjeland. Liknande det tillägg om sociala villkor som numera finns inom EU:s avtal med Qatar har det också arbetats fram ett förslag på hur det skulle kunna inkluderas även i Sveriges avtal med tredjeland.⁴

3.3 Arbetsmiljöverket ansvarar för tillsyn av arbetsmiljö inom luftfarten

Arbetsmiljö är ett vitt begrepp som inkluderar alla förhållanden på en arbetsplats, såväl de fysiska som de sociala och organisatoriska. I Sverige ansvarar Arbetsmiljöverket för tillsyn av arbetsmiljö inom luftfarten och villkor för vad som utgör en god arbetsmiljö regleras i arbetsmiljölagen (1977:1160). Utöver arbetsmiljölagen finns också arbetsmiljöförordningen som innehåller bemyndiganden som ger Arbetsmiljöverket rätt att meddela föreskrifter. En annan viktig lagstiftning relaterad till arbetsmiljö är arbetstidslagen (1982:673) som reglerar hur mycket en individ får arbeta per dygn och i vilken utsträckning varje individ har rätt till raster och pauser (Arbetsmiljöverket, 2020).

⁴ Beslut kring detta var planerat att tas i maj 2020, men har på grund av pandemins följdverkningar blivit uppskjutet.

Arbetsmiljöverket utövar endast tillsyn hos flygbolag med ett svenskt drifttillstånd. Utländska flygbolag med operativ verksamhet i Sverige behöver inte ha ett svenskt drifttillstånd, vilket innebär att Arbetsmiljöverket inte utövar tillsyn hos dem.

Under 2018 genomförde Transportstyrelsen, tillsammans med Arbetsmiljöverket, samverkansinspektioner hos nio flygbolag med operativa kontor i Stockholmsområdet i syfte att undersöka hur flygbolag arbetar med sociala villkor i Sverige (se vidare under kapitel 5). Inspektionerna utfördes med en inspektör från Transportstyrelsen som observatör.

4 Kartläggning av europeiska studier om sociala villkor för flygande personal

För den här rapporten har tre europeiska studier om sociala villkor studerats och jämförts. Valda studier är de mest omfattande som gjorts under de senaste åren. Två av studierna har ett större fokus på generella upplevelser av arbetsvillkor och den tredje studien har sitt främsta fokus på sociala villkor kopplat till säkerhetsfrågor.

I detta kapitel presenteras resultatet från de tre studierna och därigenom ges en överblick över hur den flygande personalen i Europa upplever sina sociala villkor, vad de upplever fungera bra och vad de upplever fungera mindre bra.

4.1 Studierna

Gent-studien genomfördes av forskare på Gentuniversitetet under 2014 med stöd från EU-kommissionen. Undersökningens resultat baseras på svaren från en enkätundersökning som skickades ut till över 6 600 piloter i 10 europeiska länder⁵ (Jorens et. al., 2015).

LSE-studien genomfördes på London School of Economics and Politics (LSE) under 2016 i syfte att undersöka piloters uppfattning om säkerhetskulturen⁶ inom det flygbolag de är anställda. Resultatet baseras på svaren från en enkätundersökning som skickades ut via European Cockpit Association (ECA) till över 7 200 piloter i Europa (Reader et. al., 2016).

Ricardo-studien initierades av EU-kommissionen och genomfördes under 2017 i syfte att undersöka arbetsförhållandena för flygande personal i Europa. Resultatet baseras dels på svar från en enkätundersökning som nästan 6 000 piloter deltog i, dels en enkätundersökning som över 2000 personer anställda som kabinpersonal deltog i (Brannigan et. al., 2019). Det som skiljer Ricardo-studien mot de två tidigare är det breda angreppssättet som, förutom piloter, också inkluderar kabinpersonal i undersökningen.

⁵ Belgien, Tjeckien, Estland, Storbritannien, Spanien, Irland, Tyskland, Österrike, Frankrike, Island och Norge.

⁶ Begreppet säkerhetskultur innefattar hur ett bolag arbetar med risker och säkerhet i sin verksamhet.

Där Ricardo-studien kartläggs och analyseras bör det tas i beaktande att svarsfrekvensen bland piloter med atypisk anställning var betydligt lägre jämfört med direktanställda piloter, vilket medförde svårigheter att dra slutsatser om piloter med atypisk anställning i studien. Svaren från flygande personal med atypisk anställning ger dock en indikation över hur de upplever sina arbetsvillkor.

I Gent-studien deltog 723 svenska piloter, vilket motsvarar 10,9 procent av svarsfrekvensen. I LSE-studien deltog 434 svenska piloter, motsvarande 6 procent av den totala svarsfrekvensen. Ricardo-studien delade inte upp respondenterna efter nationalitet, men det är logiskt att anta att det arbetar ett antal svenskar inom flertalet flygbolag, exempelvis inom SAS och Norwegian.

Piloter

I de två studier (LSE och Ricardo) som tog hänsyn till kön bland respondenterna var män i en klar majoritet, drygt 95 procent i båda studierna var män. I Gent-studien ombads inte respondenterna uppge kön.

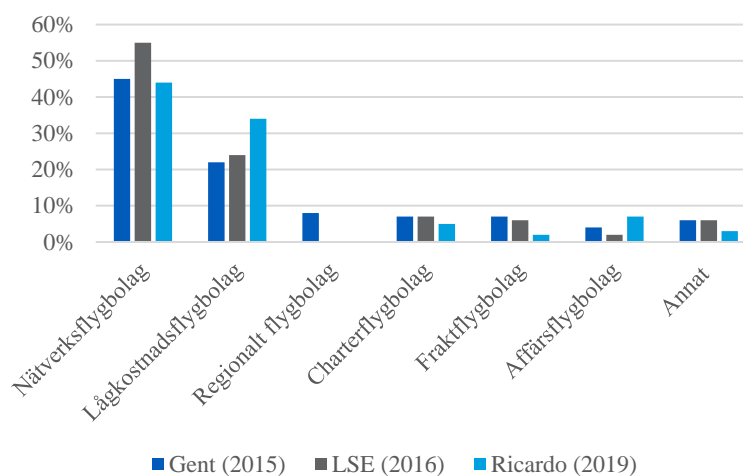
Åldersfördelningen bland piloterna var ungefär densamma i alla tre studier, se tabell 2. Flest piloter är i åldern 30 till 50 år och drygt en femtedel vardera är mellan 20 och 30 år eller mellan 50 och 69 år inom samtliga studier.

Ålder	Gent-studien	LSE-studien	Ricardo-studien
20-30 år	18 %	18 %	20 %
30-40 år	30 %	36 %	33 %
40-50 år	29 %	39 %	24 %
50-60 år	19 %	23 %	19 %
Äldre än 60 år	3 %	4 %	3 %

Tabell 2. Åldersfördelning av deltagande piloter i respektive studie.

Källa: Brannigan et. al., 2019.

Majoriteten av piloter i samtliga studier arbetar vid ett nätverksbolag och mer än en femtedel arbetar vid ett lågkostnadsbolag, se figur 1. Andelen piloter som är anställda vid ett lågkostnadsbolag är högre i Ricardo-studien, jämfört med övriga studier.



Figur 1. Andel piloter inom respektive flygbolagsmodell i respektive studie.

Källa: Brannigan et. al., 2019.

Kabinpersonal

De flesta studier som gjorts om flygande personals sociala villkor har piloter i fokus, medan kabinpersonal inte medverkar i lika stor omfattning. Av de, för den här rapporten, undersökta studierna var det bara i Ricardo-studien som annan flygande personal än piloter inkluderades. Samma jämförelse mellan de olika studierna gällande kön, ålder och vid vilken typ av flygbolag kabinpersonalen är anställda vid som görs mellan piloter går alltså inte att göra för kabinpersonal. I Ricardo-studien deltog 2 195 personer anställda som kabinpersonal.

4.1.1 Vanligare med direktanställning av flygande personal inom nätverksbolag

Det finns olika anställningsformer för flygande personal, där den traditionella formen av anställning innebär att den flygande personalen är direktanställd av ett flygbolag. (Jorens et. al., 2015).

Vidare finns det en anställningsform som innebär att den flygande personalen anställs av ett bemanningsföretag som i sin tur hyr ut personal till flygbolag. Flygbolagen kan med denna anställningsform använda sig av, eller till och med etablera, bemanningsföretag i olika länder beroende på var det är mest fördelaktigt att anställa personal. Andra anställningsformer innebär att den flygande personalen bildar egna bolag och förhandlar sina tjänster antingen direkt med flygbolaget eller via ett bemanningsföretag. Ett samlingsnamn för anställningsformer som inte innebär en direktanställning hos ett flygbolag är atypiska anställningar (Jorens et. al., 2015).

Gemensamt för samtliga studier är att de undersöker om det finns ett samband mellan vilken anställningsform den flygande personalen har och vid vilken typ av flygbolag de är anställda.

Piloter

I Gent-studien uppgav en klar majoritet (79 procent) av piloterna att de var direktanställda av ett flygbolag och 16 procent uppgav att de hade en atypisk anställning.⁷ Undersökningen visar också att nätverksbolag har en betydligt högre andel direktanställda piloter, jämfört med lågkostnadsbolag (se tabell 3). 96,5 procent av piloterna vid nätverksbolag är anställda direkt av flygbolaget, vilket är jämförbart med 52,6 procent vid lågkostnadsbolag.

Typ av flygbolag	Andel piloter med en direktanställning hos flygbolag (procent)	Andel piloter med annan anställning än direktanställning hos flygbolag (procent)
Nätverksbolag	96,5	2,7
Lågkostnadsbolag	52,6	43

Tabell 3. Andel piloter med direktanställning/annat än direktanställning hos ett flygbolag.

Källa: Jorens et. al., 2015.

Not: Andelen piloter med direktanställning och annat än direktanställning summerar inte till 100 på grund av ogiltiga svar.

Ricardo-studien visar också att en klar majoritet (82 procent) av piloterna som deltog i studien var anställda direkt av ett flygbolag. 14 procent uppgav att de har en atypisk anställning, där anställning via bemanningsföretag är vanligast. För piloter anställda via bemanningsföretag är det vanligast att arbeta inom ett lågkostnadsbolag, vilket 69 procent av de anställda via bemanningsföretag gör. Inom lågkostnadsbolagen utgör piloter anställda via bemanningsföretag 15 procent av det totala antalet anställda, se tabell 4.

Typ av flygbolag	Antalet piloter som arbetar inom flygbolaget	Antalet piloter anställda via ett bemanningsföretag inom flygbolaget	Procentuell andel piloter anställda via bemanningsföretag inom flygbolaget
Nätverksbolag	2540	68	3
Lågkostnadsbolag	1940	283	15

Tabell 4. Andel piloter anställda via bemanningsföretag inom respektive flygbolagstyp.

Källa: Brannigan et. al., 2019.

Kabinpersonal

Även bland kabinpersonal visar Ricardo-studien att majoriteten (80 procent) är anställda direkt av flygbolagen. Knappt en femtedel är anställda via

⁷ Resterande fem procent saknar giltiga svar.

bemanningsföretag. För den kabinpersonal som är anställd via bemanningsföretag är det klart vanligast att arbeta inom ett lågkostnadsbolag, se tabell 5. Nästan hälften (44 procent) av lågkostnadsbolagens kabinpersonal är anställda via bemanningsföretag.

Typ av flygbolag	Antalet kabinpersonal som arbetar inom flygbolaget	Antalet kabinpersonal anställda via ett bemanningsföretag inom flygbolaget	Procentuell andel kabinpersonal anställda via bemanningsföretag inom flygbolaget
Nätverksbolag	5	1099	0
Lågkostnadsbolag	372	854	44

Tabell 5. Andel av kabinpersonal som är anställda via bemanningsföretag inom respektive flygbolagstyp.

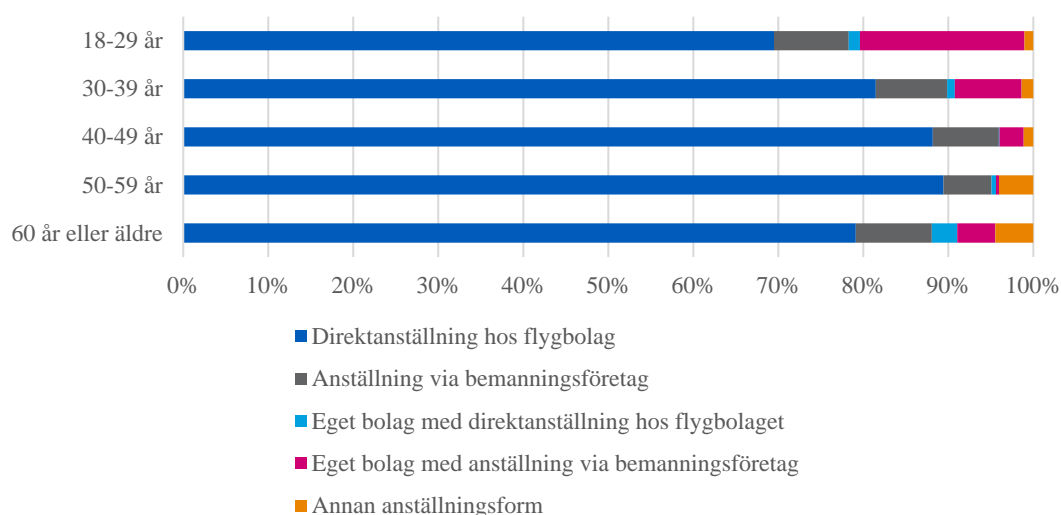
Källa: Brannigan et. al., 2019.

4.1.2 Vanligare med direktanställning bland äldre flygande personal

Både Gent- och Ricardo-studien visar att direktanställning blir allt vanligare bland både piloter och kabinpersonal i takt med att åldern stiger.

Piloter

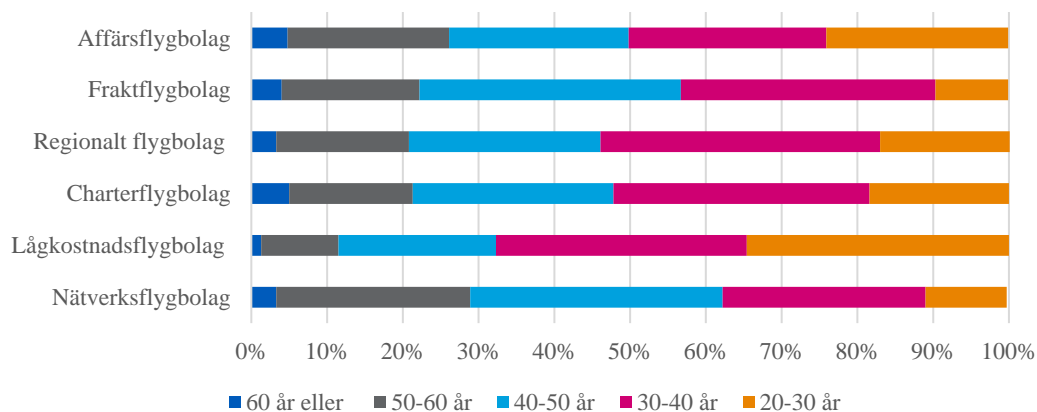
I Ricardo-studien har en majoritet av piloterna inom respektive åldersgrupp en direktanställning av flygbolaget (se figur 2). Liknande åldersfördelning syns i Gent-studien. Andelen piloter som har en atypisk anställning hos flygbolagen är högre bland yngre piloter. Värt att notera är att andelen piloter med atypisk anställning också ökar efter att de har passerat 60 år, något som inte syns bland kabinpersonal.



Figur 2. Anställningsform hos piloter uppdelat efter ålder.

Källa: Brannigan et. al., 2019.

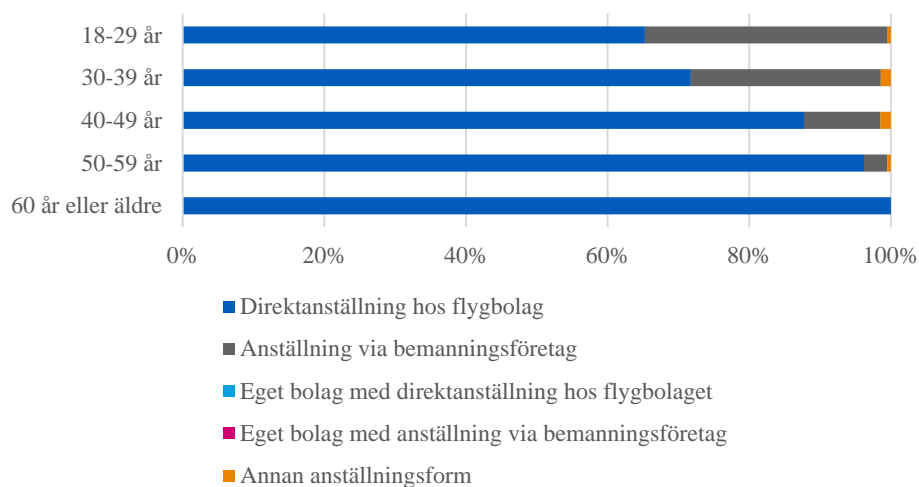
Studierna visar också att yngre piloter i högre utsträckning har anställning hos lågkostnadsbolag, jämfört med äldre piloter som istället har anställning hos nätverksbolag i högre utsträckning (se figur 3). Inom lågkostnadsbolagen utgörs den största delen av piloterna av personer mellan 20 och 30 år, följt av personer mellan 30 och 40 år. Inom nätverksbolagen är piloter mellan 40 och 50 år i majoritet och en nästan lika stor andel är mellan 50 och 60 år.



Figur 3. Åldersfördelning av piloter inom respektive flygbolagstyp.
Källa: Jorens et. al., 2015.

Kabinpersonal

Majoriteten av kabinpersonalen inom respektive åldersgrupp är direktanställda av ett flygbolag, se figur 4. Ju yngre kabinpersonalen är desto vanligare är det med en atypisk anställningsform.



Figur 4. Anställningsform hos kabinpersonal uppdelat efter ålder.

Källa: Brannigan et. al., 2019.

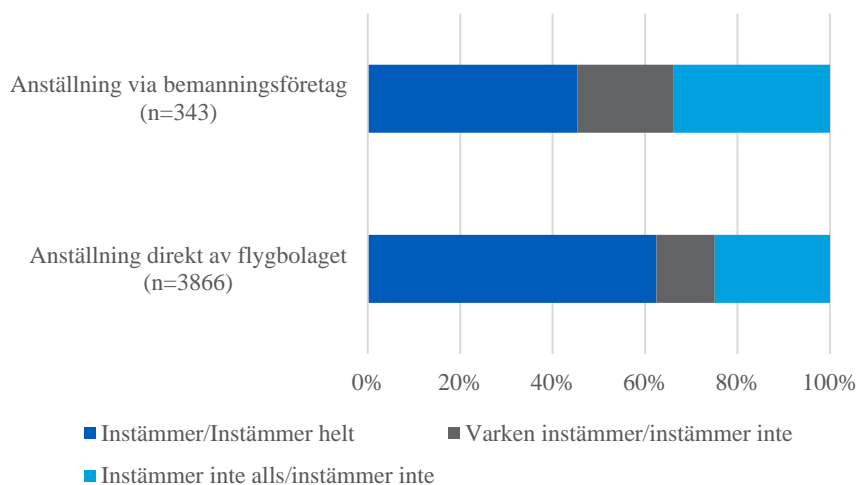
4.2 Upplevelsen av arbetsvillkor varierar mellan anställningsform och flygbolagstyp

Bland både piloter och kabinpersonal skiljer sig upplevelserna av arbetsvillkor åt beroende på vilken anställningsform den flygande personalen har. Bitvis skiljer sig upplevelserna också mellan piloter och kabinpersonal.

4.2.1 Piloter

Både Gent- och Ricardo-studien undersökte huruvida piloter generellt är nöjda med sina arbetsvillkor. Gent-studien visade att en majoritet (60 procent) av piloterna upplever sig nöjda med sina arbetsvillkor.

Ricardo-studien delar upp resultatet efter anställningsform och vilken typ av flygbolag piloterna är anställda vid. Den studien visar att piloter med direktanställning hos ett flygbolag generellt upplever sig mer nöjda med sina arbetsvillkor, jämfört med piloterna som har en atypisk anställning. 62 procent av piloterna med direktanställning upplever sig nöjda med sina arbetsvillkor, vilket är jämförbart med 45 procent av piloterna med en atypisk anställning, se figur 5.



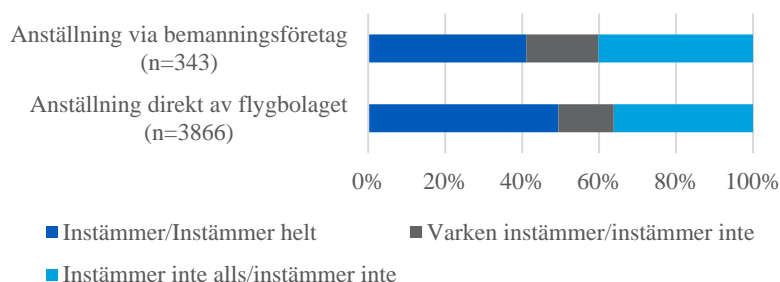
Figur 5. Svar från piloter på påståendet "Jag är tillfredsställd med mina arbetsvillkor"

Källa: Brannigan et. al., 2019.

Ricardo-studien visar också att piloter med direktanställning vid lågkostnadsbolag är mindre nöjda med sina arbetsvillkor, jämfört med de som är anställda direkt av ett nätverksbolag. Inom lågkostnadsbolag upplever sig 44 procent av piloterna nöjda med sina arbetsvillkor, vilket är jämförbart med 69 procent av dem anställda inom nätverksbolag.

Tillfredsställelse på arbetet inkluderar flera olika aspekter, exempelvis möjligheten till utbildning och träning, lönenivå och förutsättningar för facklig anslutning. Gällande möjligheten till utbildning och träning visar Ricardo-studien att upplevelserna inte skiljer sig avsevärt mellan direktanställda och atypiskt anställda piloter. Piloter upplever generellt att de erbjuds adekvat utbildning utifrån sin profession. Detta överensstämmer med de tidigare genomförda Gent- och LSE-studierna som visar att 70 respektive 60 procent av piloterna anser sig få tillräckligt med utbildning och träning i förhållande till sin profession.

Piloter, oavsett direkt eller atypisk anställning, har också ungefär samma upplevelse av sin lönenivå. 49 procent av de direktanställda piloterna uppger att de är nöjda med sin lönenivå, vilket är jämförbart med 41 procent av piloterna med atypisk anställning (se figur 6).



Figur 6. Svar från piloter på påståendet "Jag är nöjd med min lönenivå"

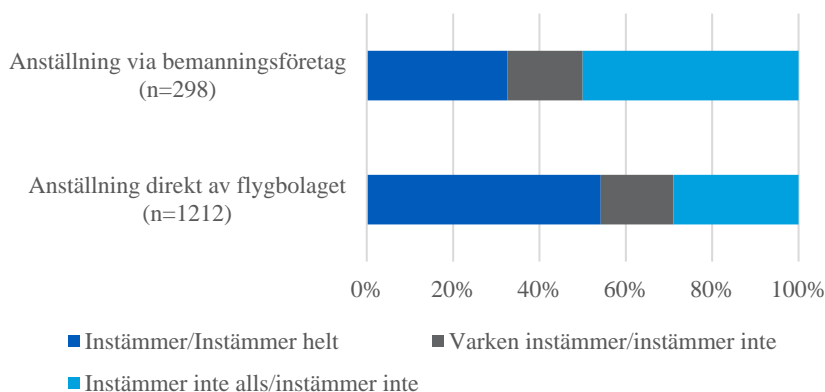
Källa: Brannigan et. al., 2019.

Mellan direktanställda piloter hos nätverks- respektive lågkostnadsbolag skiljer sig dock upplevelsorna åt. Bland piloterna inom nätverksbolagen upplever sig 53 procent vara nöjda med sin lönenivå, vilket kan jämföras med 36 procent av piloterna inom lågkostnadsbolagen.

Det finns också skillnader i synen på facklig verksamhet. 73 procent av piloter med direktanställning vid flygbolag anser att deras arbetsgivare erkänner och tillåter facklig verksamhet, jämfört med 48 procent av piloterna med atypisk anställning som anser att det företag de är verksamma inom (exempelvis bemanningsföretag) erkänner och tillåter facklig verksamhet. Även i denna fråga är det skillnader mellan flygbolagstyp, där nätverksbolagen upplevs vara mer öppna för facklig verksamhet jämfört med lågkostnadsbolagen.

4.2.2 Kabinpersonal

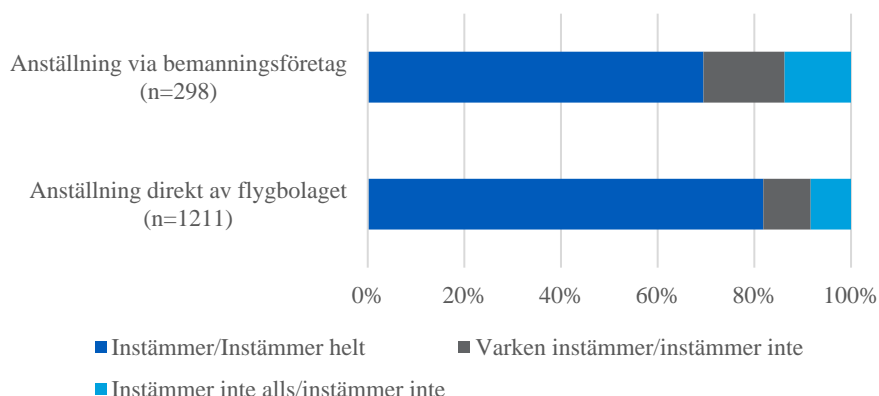
Ricardo-studien visar att kabinpersonal som är direktanställda av ett flygbolag generellt är mer nöjda med sin anställning, jämfört med de som har en atypisk anställning, se figur 7. Av de som är direktanställda av flygbolagen upplever mer än hälften (54 procent) att de är nöjda med sin anställning, vilket är jämförbart med en tredjedel av de med en atypisk anställning.



Figur 7. Svar från kabinpersonal på påståendet "Jag är tillfredsställd med mina arbetsvillkor".
Källa: Brannigan et. al., 2019.

Vilken typ av flygbolag som kabinpersonalen är anställd hos är också avgörande för hur de upplever sina arbetsvillkor. Bland de med direktanställning upplever sig de inom nätverksbolag mer nöjda med sina arbetsvillkor (57 procent), jämfört med de inom lågkostnadsbolag (46 procent).

Samma studie visar också att direktanställd kabinpersonal i högre grad upplever sig få tillräckligt med arbetsrelaterad träning och utbildning, jämfört med de som har en atypisk anställning (se figur 8). Det skiljer sig också mellan de som är anställda vid ett lågkostnadsbolag och de som är anställda av ett nätverksbolag. Bland de direktanställda som arbetar hos ett lågkostnadsbolag upplever sig 72 procent få tillräckligt med relevant träning och utbildning, jämfört med 86 procent av de anställda hos nätverksbolag.



Figur 8. Svar från kabinpersonal på påståendet "Jag får tillräckligt med utbildning och träning".
Källa: Brannigan et. al., 2019.

Direktanställd kabinpersonal upplever sig generellt mer nöjda med sin lönenivå, jämfört med kabinpersonal med atypisk anställning (48 procent jämfört med 29 procent). Bland de med direktanställning upplever sig de som är anställda hos ett nätverksbolag mer nöjda, jämfört med de som är anställda hos ett lågkostnadsbolag (55 procent jämfört med 34 procent).

Även bland kabinpersonal upplevs skillnader i synen på facklig verksamhet. Direktanställda upplever i högre grad att deras arbetsgivare erkänner och tillåter facklig verksamhet, jämfört med den atypisk anställda personalen. De som arbetar hos nätverksbolag upplever i högre grad att arbetsgivaren är öppen för facklig verksamhet, jämfört med de som arbetar hos lågkostnadsbolagen.

4.3 Säkerhetskulturen upplevs olika inom olika flygbolagstyper

Säkerhet inom luftfarten bygger på omfattande regelverk som varje flygbolag måste följa. Hur ett flygbolag väljer att arbeta med frågor som rör säkerhet beror på vilken typ av säkerhetskultur som har etablerats inom respektive flygbolag. Säkerhetskultur handlar om en organisations gemensamma sätt att tänka och agera på i förhållande till risk och säkerhet, alltså hur en organisation prioriterar och faktiskt arbetar med risker och säkerhet kopplat till sin egen verksamhet (se exempelvis Transportstyrelsen, 2014). Säkerhetskulturen har en stor inverkan på en organisations styrning och därigenom en påverkan på hur det arbetas med exempelvis flygsäkerhet, utbildning och träning, uppföljning av verksamheter och vilken typ av anställningsform flygbolag väljer för sin personal.

Tidigare forskning har visat på ett samband mellan olika anställningsformer och säkerhetsfrågor på arbetsmarknaden i sin helhet. Det har bland annat konstaterats att tillfälliga anställningar i form av inhyrd personal, deltidsanställningar och korttidskontrakt bidrar till ett ökat antal olyckor (Rebitzer & Taylor, 1995).

Tidigare forskning har också visat att trötthet är ett problem bland piloter, vilket utgör en säkerhetsrisk genom att tröttheten kan försämra piloters prestanda. Exempelvis har en tidigare undersökning visat att drygt hälften av piloterna som deltog i den studien (totalt 6000 piloter) upplever trötthet som vanligt förekommande under flygningar. Flera erkände att de både hade somnat under flygning och gjort misstag under flygningen på grund av arbetsvillkoren (ECA, 2014). Även Melin, Lager och Lindfors (2018) påvisar att sämre arbetsvillkor och osäkra anställningsformer får konsekvenser på säkerhetskulturen (se vidare under 5.1).

Kopplingen mellan anställningsform och säkerhetsfrågor är något som också studierna för denna rapport har undersökt.

Piloter

Samtliga studier som redovisas i denna rapport behandlar piloters upplevelser av säkerhet och säkerhetskultur inom flygbolag, men LSE-studien från 2016 behandlar ämnet mest omfattande. Positiva aspekter som framkom i LSE-studien är att en majoritet av piloterna upplever att deras kollegor tar säkerhetsfrågor på allvar och att de uppmuntras att uppmärksamma eventuella säkerhetsbrister.

Studien visar också att piloterna upplever att det finns brister och problem relaterat till säkerhet, där det mest utmärkande problemet är förekomsten av trötthet bland piloter. 58 procent av piloterna upplever att andra piloter ofta är trötta på arbetet.

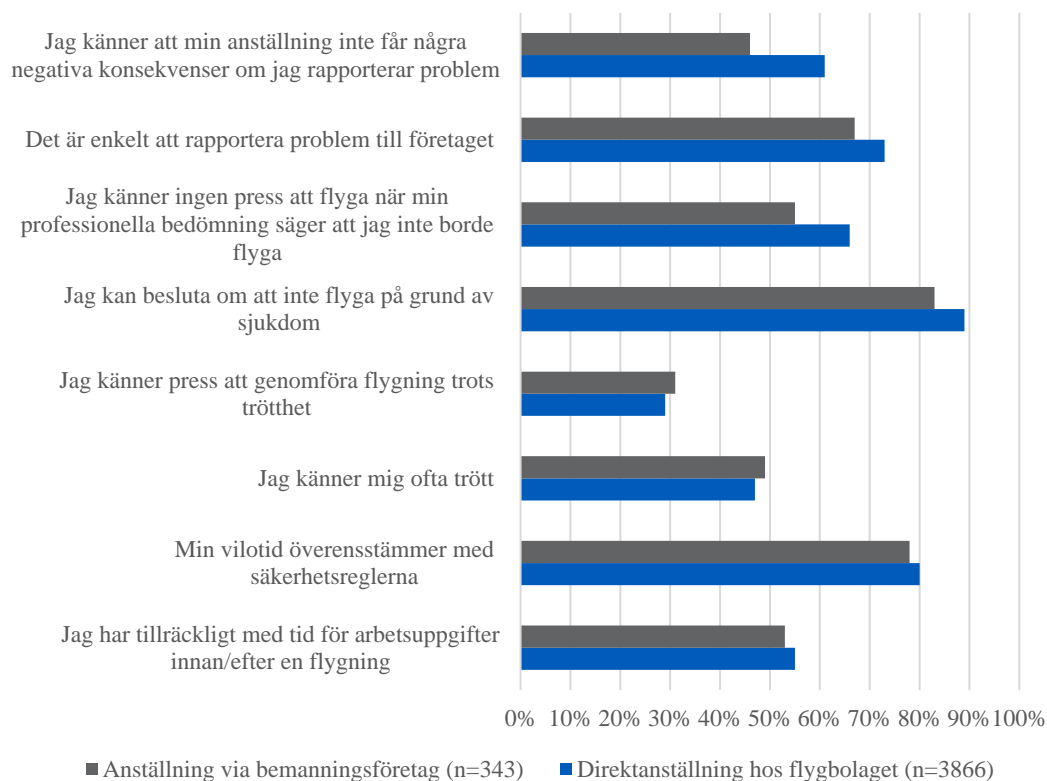
Trötthet förekommer också i betydligt högre utsträckning bland piloter som arbetar inom lågkostnadsbolag, jämfört med piloter som arbetar inom nätverksbolag. Också gällande anställningsform skiljer sig resultatet i studien åt, där andelen som upplever trötthet är högre bland piloter med en atypisk anställning, jämfört med de piloter som är direktanställda. Det kan sannolikt förklaras av att atypiska anställningar är betydligt vanligare inom lågkostnadsbolag, jämfört med nätverksbolag.

Även Gent-studien berör frågan om anställningsform kopplat till säkerhet. Studien visar att den atypiska anställningsformen bidrar till svårigheter kring ansvarsfördelningen vid en flygning. Piloter upplever oftare att de har en svagare position som befälhavare vid temporära och osäkra anställningar, vilket kan påverka säkerheten.

Figur 9 visar hur piloterna i Ricardo-studien svarade på säkerhetsrelaterade frågor uppdelat efter anställningsform. På många av påståendena är det små eller nästan inga skillnader mellan hur direktanställda piloter har svarat, jämfört med de som är anställda via bemanningsföretag. En skillnad mellan anställningsformerna syns i frågan om rapportering av eventuella problem. Piloter med direktanställning vid flygbolag instämmer i högre grad i påståendet om att det inte får negativa konsekvenser för dem själva om de rapporterar problem, jämfört med piloter anställda via bemanningsföretag (61 procent jämfört med 46 procent). Dessutom upplever direktanställda piloter i högre grad att det finns enkla och tydliga sätt att rapportera eventuella problem, jämfört med bemanningsanställda piloter.

Det finns också en skillnad i frågan huruvida piloter upplever press att genomföra flygningar även om deras bedömning är att de inte borde. 66 procent av de direktanställda piloterna känner inte någon press, vilket är jämförbart med 55 procent av piloterna som är anställda via bemanningsföretag. Liknande skillnad finns också i möjligheten att avstå från att jobba på grund av sjukdom där 89 procent av de direktanställda piloterna upplever att de kan sjukskriva sig, vilket är jämförbart med 83 procent av piloterna med atypisk anställning.

Påståendena om trötthet, vilotid och huruvida de har tillräckligt med tid för tjänstgöring före och efter en flygning visar inga större skillnader mellan piloter med olika anställningsform.



Figur 9. Andel respondenter som instämmer delvis/instämmer helt till respektive påstående, uppdelat efter anställningsform.

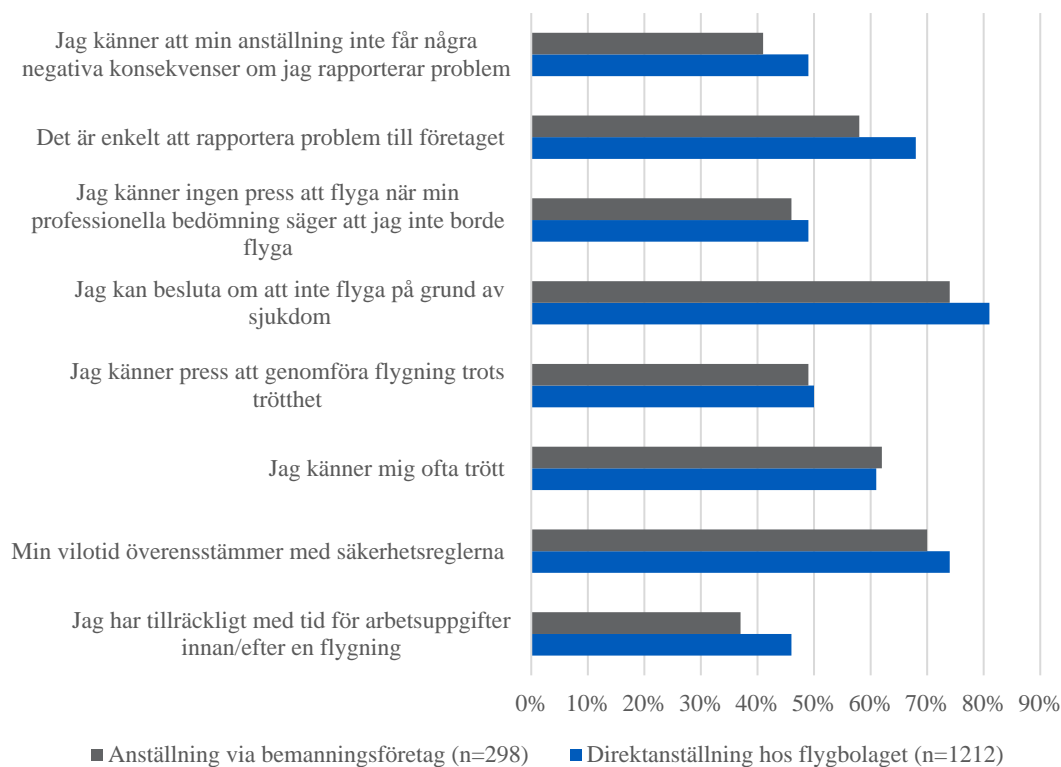
Källa: Brannigan et. al., 2019.

LSE-studien visar också att piloter med atypisk anställning har sämre förtroende och lägre tillit till flygbolagens ledning jämfört med direktanställda piloter. Studien visar också att det främst är piloter verksamma inom lågkostnadsbolag som har lågt förtroende och tilltro till flygbolagens ledning.

Kabinpersonal

Figur 10 visar hur kabinpersonalen har svarat i Ricardo-studien på frågor som går att koppla till flygsäkerhet och säkerhetskultur inom flygbolag. Som framgår i figuren finns det skillnader mellan hur den direktanställda kabinpersonalen svarat jämfört med de bemanningsanställda. Exempelvis instämmer den direktanställda kabinpersonalen i högre grad med påståendet om att de enkelt kan rapportera problem till företaget och att deras anställning inte får negativa konsekvenser om de gör så, jämfört med personalen som är anställda via bemanningsföretag. Direktanställd

personal instämmer också i högre grad med påståendet om att de kan besluta om att inte flyga på grund av sjukdom.



Figur 10. Andel respondenter som instämmer delvis/instämmer helt till respektive påstående, uppdelat efter anställningsform.

Källa: Brannigan et. al., 2019.

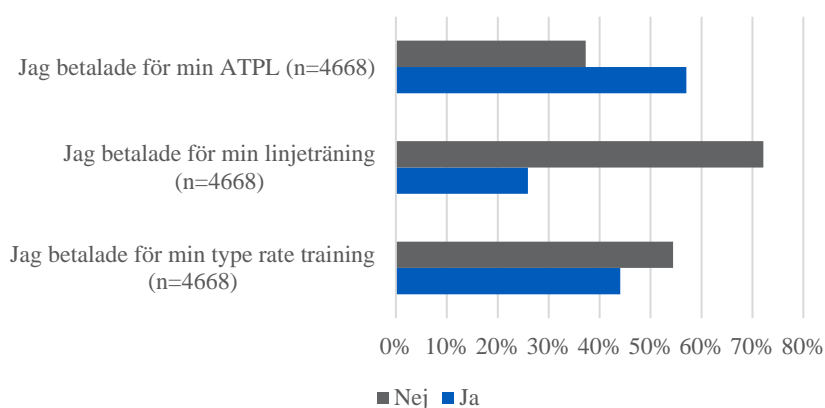
4.4 Pay-to-fly-anställning vanligare inom lågkostnadsbolag

För att få flyga för ett kommersiellt flygbolag genomgår piloter utbildning och träning via en godkänd flygskola där de får sin flyglicens (Air Transport Pilot License, ATPL). Flyglicensen är inaktiv till dess att piloten har genomgått sin ”type rate training” och linjeträning. Type rate training innebär den praktiska kunskapen som krävs för att flyga en viss flygplansmodell. Efter type rate training krävs det 1500 flygtimmar innan licensen aktiveras. Den sista delen av träningen kallas för linjeträning och under den tiden får den blivande piloten flyga tillsammans med en mer erfaren pilot (Jorens et. al., 2015).

Den tidigare gängse normen för piloters utbildning var att flygbolagen ansvarade och betalade för en pilots utbildning och träning. När ett överskott av piloter nåddes ändrade vissa flygbolag sin policy, vilket medförde att piloter själva förväntas betala för sin vidareutbildning. Att piloter själva bekostar sin utbildning kallas för pay-to-fly.

Gent-studien definierar pay-to-fly som en atypisk anställningsform som innebär att piloter betalar flygbolag för att få flyga deras plan och därmed samla de flygtimmar som krävs för att erhålla en anställning eller för att nå en högre position.

Figur 11 visar andelen piloter i Ricardo-studien som uppgav att de betalade för någon del av sin flygutbildning. Vanligast är att piloterna betalar för sin flyglicens, vilket 57 procent svarade att de gjorde. 44 procent angav att de betalade för sin type rate training och 26 procent uppgav att de betalade för sin linjeträning.



Figur 11. Andelen piloter som betalade för respektive del av sin utbildning
Källa: Brannigan et. al., 2019.

Ricardo-studien visar också att pay-to-fly är vanligare inom lågkostnadsbolag jämfört med nätverksbolag, även om andelen pay-to-fly-anställda är relativt låg inom båda affärsmodellerna (8 respektive 3 procent).

Vid pay-to-fly kontrakt finns också möjligheten för flygbolag att binda piloterna till flygbolaget en viss tid efter det att piloterna fått sin licens, något som nästan alltid görs när flygbolaget betalar för hela eller delar av utbildningen. Nästan 31 procent av de tillfrågade piloterna i Ricardo-studien menar att det fanns en sådan överenskommelse, medan drygt 60 procent menar att de inte hade en sådan överenskommelse i kontraktet. Gent-studien menar att pay-to-fly-systemet kan utgöra en säkerhetsrisk eftersom att frågan om ansvarsutkrävande vid olyckor kan bli problematiskt när piloter betalar för att få flyga med ett visst flygbolag. Gent-studien föreslår därför ett globalt förbud mot pay-to-fly-anställningar.

Fackliga organisationer, exempelvis European Cockpit Association (ECA), ser också oroande på utvecklingen mot fler pay-to-fly-kontrakt och driver frågan om ett förbud mot den typen av anställningar gentemot den europeiska flygsäkerhetsmyndigheten EASA för att få organisationen att agera i frågan (ECA, 2016).

5 Transportstyrelsens samverkansinspektioner tillsammans med Arbetsmiljöverket

Detta kapitel redogör för de samverkansinspektioner som Transportstyrelsen genomförde under 2018 tillsammans med Arbetsmiljöverket. Kapitlet inleds med en översikt av en studie från Göteborgs universitet om arbetsvillkor, hälsa och säkerhetsbeteende bland trafikpiloter i Sverige, en studie som blev startskottet för Transportstyrelsens samarbete med Arbetsmiljöverket kring dessa frågor.

5.1 Högtflygande risker

Rapporten "Högtflygande risker" (2018) belyser hur liberaliseringen av den europeiska flygmarknaden har påverkat piloters uppfattning av flygbolags arbete med säkerhet, arbetsvillkor och hälsa. I undersökningen skickades det ut en enkät till nästan 3000 piloter, som alla hade ett svenskt flygcertifikat och som fanns registrerade i Transportstyrelsens register.⁸ 1299 piloter, motsvarande 46 procent, svarade på undersökningen.

Enkäten bestod av frågor rörande säkerhetsklimat, arbetsvillkor, organisation och hälsobeteende. Svaren från respondenterna delades in i tre kategorier, så kallade säkerhetsklimatkluster. Varje typ av säkerhetsklimat representerar de piloter som upplever sin situation på ett liknande sätt. De tre klustren kallas i undersökningen för högriskklimat, mellanriskklimat och lågriskklimat.

I högriskklimatet upplever piloterna exempelvis en rädsla för att framföra kritiska synpunkter, de känner bristfälligt stöd i sitt arbete, upplever sig ha en hög stressnivå och lite tid till återhämtning.

En femtedel av respondenterna placerades i gruppen högriskklimat. Bland de som placerades i klustret upplever 76 procent att de känner sig trötta under arbetsdagen och att de påbörjar flygningar trots trötthet. Vissa menar att det till och med händer att de somnar till under en flygning.

20 procent av de i högriskklimatet menade också att de har sett tecken på psykisk ohälsa bland kollegor, exempelvis i form av ångest, depression och olustkänslor inför arbetet. Nästan 8 procent uppgav också att de ibland dricker alkohol för att kunna somna, vilket kan jämföras med 1 procent bland respondenterna i lågriskklimatet.

Lite mer än en fjärdedel av respondenterna placerades i mellanriskklimatet där piloterna bland annat upplever att det finns otillräckligt med personal vid flygningar. Upplevelserna av sina arbetsvillkor i mellanriskklimatet varierar från att de anses vara ganska bra till att de anses vara dåliga.

En dryg tredjedel av respondenterna placerades i klustret lågriskklimat där piloterna upplever sina arbetsvillkor som bra. De upplever också att både relationen och

⁸ Enkätundersökningen skickades till de piloter som fanns registrerade hos Transportstyrelsen den 25 januari 2016.

kommunikationen med ledningen och den närmsta chefen är fungerande. Likaså upplever de att säkerhetsfrågor beaktas av ledningen i flygbolaget och att det finns tillräckligt med personal till flygningarna. De upplever också att de får gehör för sina synpunkter kring både arbetsmiljö och arbetsvillkor.

Av det totala antalet respondenter har 85 procent en fast anställning och 15 procent en tillfällig anställning. Andelen piloter med fast anställning är lägre i högriskklimateklustret (72,3 procent), jämfört med både mellanriskklimateklustret (76,5 procent) och lågriskklimateklustret (83,1 procent).

Mot bakgrund av denna studie inledde Transportstyrelsen ett samarbete med Arbetsmiljöverket där ett antal inspektioner genomfördes tillsammans för att undersöka trafikpiloters arbetsmiljö närmare.

5.2 Samverkansinspektioner genomfördes under 2018

Under 2018 genomförde Transportstyrelsen, tillsammans med Arbetsmiljöverket, samverkansinspektioner hos nio flygbolag med operativa kontor i Stockholmsområdet. Inspektionerna utfördes med en inspektör från Transportstyrelsen som observatör.

Fokus under inspektionerna låg på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för piloter och huvudpunkterna som undersöktes var huruvida piloternas arbetstidsförläggning skulle kunna leda till ohälsa, om resurserna för arbetet var anpassade till kraven i arbetet, om arbetsuppgifterna var tydliga eller om det fanns faktorer som kunde ge upphov till kränkande särbehandling.

Till samtliga inspektioner kallades den ansvariga chefen, ledningspersonal och arbetstagarrepresentanter inom respektive flygbolag.

Inför inspektionerna informerade Arbetsmiljöverket respektive flygbolag att de undersökningar som genomförts internt för att bedöma om det finns risker för ohälsa eller olycksfall i piloters arbete skulle riskbedömas skriftligt och att det tydligt skulle framgå om riskerna var allvarliga eller inte. Flygbolagen skulle också, utifrån resultatet i riskbedömningen, redovisa i en handlingsplan vilka åtgärder som behövdes för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och vilka åtgärder som eventuellt inte kunde genomföras omedelbart.

Handlingsplanen skulle också ange vem som var ansvarig för att åtgärderna genomfördes samt när och hur genomförda åtgärder skulle kontrolleras. Stor vikt lades också vid att arbetstagarna och skyddsombud skulle ha möjlighet att medverka i framtagandet och bedömning av handlingsplanen. Arbetsmiljöverket informerade även om kravet att redan under planeringen av arbetet ta hänsyn till hur arbetstidens förläggning kan påverka arbetstagarnas hälsa. Denna koppling kunde göras direkt till de flygoperativa reglerna kring schemaläggning av flygtjänst-perioder.

Transportstyrelsens medverkan i samverkanstillsynerna tillsammans med Arbetsmiljöverket var i egenskap av observatör och hanterades enligt Arbetsmiljöverkets rutinbeskrivning. Transportstyrelsen hade således ingen direkt inverkan på resultatet.

5.2.1 Resultat från samverkansinspektioner

Samtliga flygbolag som besöktes behövde på ett eller annat sätt förbättra sina processer och analyser kring systematiskt arbetsmiljöarbete.

Det noterades tidigt under inspektionerna att flera av de processer och policys som finns i operatörernas ledningssystem borde ha underlättat arbetsmiljöarbetet. Dock lutade sig inspektörerna mot det faktum att de uppfyllde de arbetsmiljörelaterade kraven i det operativa regelverket, men att de inte på ett systematiskt sätt analyserade och långsiktigt arbetade med åtgärder.

Strukturen inom flygbolag liknar inte den som syns inom många andra branscher där en chef ofta har ett tjugotal anställda medarbetare. I de besökta flygbolagen hade cheferna upp till flera hundra anställda medarbetare, vilket nödvändigtvis inte behöver upplevas som ett problem. Det kan dock medföra att processer som medarbetarsamtal och personlig feedback blir betydligt mer omfattande.

Under inspektionerna menade Arbetsmiljöverket att riskerna som identifierats av flygbolagen innan inspektionerna behövde analyseras mer omfattande för att helt kunna åtgärdas. Arbetsmiljöverket noterade också att flygbolagen i vissa fall inte åtgärdat de risker som identifierats under den tiden de avsatt, vilket innebar att avsedda effekter inte heller kunnat uppnås. Vidare saknades det dokumentation som visade på att flygbolagen hade reviderat riskbedömningen eller handlingsplanen i de fall där effekten inte blivit den avsedda.

Arbetsmiljöverket lyfte också fram att dokumentation är viktigt för att kunna kommunicera med alla berörda på ett tillgängligt sätt om de risker som finns samt hur arbetsgivaren arbetar för att åtgärda eller minimera dessa risker. Det är viktigt att kommunikation om det systematiska arbetsmiljöarbetet når ut till alla delar av en organisation. Arbetsmiljöverket menade också att det är viktigt att alla delar av organisationen inom ett flygbolag som har ett väsentligt inflytande på arbetsmiljön bör ha relevanta kunskaper om arbetsmiljörisker och nödvändiga instruktioner. Arbetsmiljöverket menar också att nödvändiga åtgärder som genomförts för att förebygga risker inte ska kunna bortses från eller avfärdas av en annan del i organisationen.

6 Diskussion och slutsats

Avregleringen och liberaliseringen av den europeiska flygmarknaden under 1990-talet förändrade villkoren och förutsättningarna att bedriva flygtrafik inom såväl EU som Sverige. Exempelvis tog sig lågkostnadsbolag in på marknaden och ökade konkurrensen. Det ledde i sin tur till att bolag pressade sina kostnader, bland annat genom att introducera nya affärsmodeller och anställningsformer på marknaden.

De traditionella direktanställningarna hos flygbolag har utmanats av osäkrare anställningsformer i form av atypiska anställningar. Undersökningarna som kartläggs i denna rapport visar att atypiska anställningsformer är betydligt vanligare inom lågkostnadsbolag, jämfört med nätverksbolag. Undersökningarna visar också att de atypiska anställningsformerna är vanligare bland yngre flygande personal. I takt med att åldern stiger ökar andelen som är direkt anställda hos ett flygbolag.

Eftersom atypiska anställningsformer ofta innebär att personalen är anställd via ett bemanningsföretag alternativt har bildat ett eget bolag, har personal inte någon garanti på regelbunden inkomst, utan får endast betalt för den utförda flygtiden. Till skillnad från de atypiska anställningsformerna har flygande personal som är direkt anställd hos flygbolag en regelbunden inkomst, ingår i ett socialförsäkringssystem, har rätt till företagshälsovård och rätt till pensionsutbetalningar. En stor skillnad mellan en atypisk anställning och en direkt anställning är alltså den sociala tryggheten.

Undersökningarnas resultat visar också att flygande personal som har en direkt anställning hos flygbolag generellt upplever sig mer nöjda med sina sociala villkor, jämfört med den personal som har en atypisk anställningsform. De med en direkt anställning upplever sig också mer positiva till såväl säkerhetskulturen inom flygbolaget som att rapportera fel och brister till ledningen, jämfört med personalen med en atypisk anställning. Direktanställd personal upplever också trötthet på arbetet som mindre vanligt förekommande än vad de atypiskt anställda gör. Dock bör detta främst ses som en indikation då svarsfrekvensen mellan direkt anställda och atypiskt anställda var ojämn i en av undersökningarna.

De största skillnaderna i undersökningarna visar sig bland den direktanställda flygande personalen beroende på vilken flygbolagstyp de är anställda hos. Personal som arbetar inom nätverksbolag upplever sig generellt mer nöjda med sina sociala villkor, jämfört med personal som arbetar inom lågkostnadsbolag. Direktanställd personal hos nätverksflygbolag upplever sig mer nöjda med såväl de generella arbetsvillkoren som med utbildning, lönenivå och hur flygbolagen ser på facklig verksamhet, jämfört med de som är direktanställda hos lågkostnadsbolag.

Även synen på säkerhetsfrågor bland flygande personal skiljer sig åt beroende på vilken flygbolagstyp de har anställning hos. Flygande personal som är anställda hos nätverksflygbolag upplever säkerhetskulturen inom flygbolaget mer positiv, jämfört med den personal som är anställd hos lågkostnadsbolag. Personal anställda inom lågkostnadsbolag upplever även att trötthet är mer vanligt förekommande på arbetet,

jämfört med den nätverksbolagsanställda personalen. Lågkostnadsbolagsanställda upplever det också mer problematiskt att rapportera fel och brister till ledningen.

Piloter med en atypisk anställning arbetar i högre utsträckning inom lågkostnadsbolag, vilket kan vara en möjlig förklaring till att de anställda inom lågkostnadsbolagen upplever sig mindre nöjda med sina sociala villkor och säkerhetskulturen inom flygbolaget än annan personal. Men även vid jämförelse mellan direkt anställda inom nätverks- respektive lågkostnadsbolag upplever lågkostnadsbolagspersonalen generellt sina sociala villkor som sämre än den personal som är anställd inom nätverksflygbolag. Flygande personal med en atypisk anställning får endast betalt för utförd flygning, till skillnad från den direkt anställda personalen som har en regelbunden inkomst. Det skulle kunna innebära att sådan personal är mer benägen att genomföra flygningar trots en känsla av att de inte borde, vilket är en möjlig förklaring till att även direktanställd personal inom lågkostnadsbolag har en sämre upplevelse av exempelvis säkerhetskulturen, jämfört med direktanställd personal inom nätverksbolag.

Arbetet med både säkerhetskultur, säkerhetsfrågor och sociala villkor generellt förutsätter en tydlig ansvarsfördelning och ett öppet klimat inom flygbolagen, något som möjligtvis kan försvåras av den ökande mängden atypiska anställningsformer via bemanningsföretag eller med personal som är egenföretagare.

Pay-to-fly som anställningsform är något som med tiden blivit allt vanligare. En alternativ trygghet vid ett pay-to-fly avtal är att flygbolagen garanterar piloten en anställning efter det att deras flyglicens har aktiverats. 60 procent av piloterna i Ricardoundersökningen menade dock att en sådan överenskommelse inte hade ägt rum vid deras pay-to-fly avtal. Ofta är det dessutom yngre piloter, med redan höga skulder från sin utbildning, som anställs via dessa osäkra pay-to-fly-kontrakt och därmed är tvungna att betala flygbolagen för att få ihop tillräckligt med flygtimmar (Jorens et. al., 2015). Det bör dock noteras att en sådan anställning också kan innebära att piloter inte låser sig till ett flygbolag under sin utbildning, utan kan konkurrera om mer höglönlade jobb när de har fått sin behörighet.

Svensk flygande personal har sannolikt deltagit i samtliga studier som kartlagts i rapporten, men eftersom det inte går att urskilja vilka svar som kommer från respektive respondent går det heller inte att dra några slutsatser om hur den svenska personalen upplever säkerhetskulturen eller sina sociala villkor. Dock visar resultatet från den svenska studien att en femtedel av de deltagande piloterna placeras i en grupp där det både anses vara svårt att framföra kritiska synpunkter och där personalen upplever trötthet under arbetet. Detta innebär att den svenska studien visar liknande resultat som de tre internationella, vilket indikerar att den flygande personalen i Europa har en liknande syn på sina sociala villkor.

Samverkansinspektionerna mellan Transportstyrelsen och Arbetsmiljöverket visade att trots att flera av verktygen för ett fungerande arbetsmiljöarbete finns hos

flygbolagen, saknas det i vissa fall erfarenhet av att tolka kraven och därmed uppfylla dem.

6.1 Vägen framåt

Kartläggningen av sociala villkor bland flygande personal som har presenterats i denna rapport visar att arbetsmiljö och arbetsvillkor är breda och komplexa frågor som är viktiga att arbeta vidare med och hela tiden uppmärksamma.

Flera av de studier som genomförts de senaste åren har enbart haft piloters sociala villkor i fokus. Annan flygande personal, så som kabinpersonal, inkluderas sällan och av de tre studier som använts i denna rapport är det endast en som inkluderar annan personal än piloter. Att annan flygande personal än piloter bara inkluderas i en av de tre mest omfattande studierna kring sociala villkor som gjorts de senaste åren gör det svårare att generalisera kabinpersonalens upplevelse av sina sociala villkor. Det vore därför fördelaktigt att framtida studier inkluderar kabinpersonal i högre utsträckning än vad som gjorts tidigare. Detta för att täcka all flygande personals upplevelser av sociala villkor.

De samverkansinspektioner som genomfördes tillsammans med Arbetsmiljöverket skulle kunna genomföras fler gånger och då breddas till att inkludera fler flygbolag än de nio som genomfördes inför denna rapport. Samtliga besökta bolag hade sina huvudkontor i Stockholm, något som skulle kunna vidgas vid eventuella framtida samverkansinspektioner.

7 Referenser

Arbetsmiljöverket (2020). *Lagar och andra regler om arbetsmiljö*. Tillgänglig: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/> (2020-06-02)

Bernaciak, M. (2014). Social dumping and the EU integration process. Tillgänglig: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Social-dumping-and-the-EU-integration-process> (2020-06-05)

Brannigan, C., Amaral, S., Thorpe, C., Levin, S., Figg, H., Nelva, R., Morgan-Price, S., Troncoso Ferrer, M., Garcia, Fernandez, C., Moya Izquierdo, S., Castillo, L., Tallos, J. och Molina, C. (2019). *Study on employment and working conditions of aircrews in the EU internal aviation market*. Tillgänglig: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/97abb7bb-54f3-11e9-a8ed-01aa75ed71a1> (2020-06-09)

EASA (2017). Management of hazards related to new business models of commercial air transport operators. Tillgänglig: <https://www.easa.europa.eu/sites/default/files/dfu/Practical%20Guide%20New%20Business%20Models%20Hazards%20Mgt.pdf> (2020-06-02)

ECA (2019). *EU aviation market opens up further: EU-Qatar reach an Air Transport Agreement*. Tillgänglig: <https://www.eurocockpit.be/news/eu-aviation-market-opens-further-eu-qatar-reach-air-transport-agreement> (2020-06-10)

ECA (2016). *Stop Pay-to-Fly*. Tillgänglig: <https://www.eurocockpit.be/campaign/stop-pay-fly> (2020-06-10)

ECA (2014). *The Case for Fair Competition in Europe's Aviation – Why Action is Needed to Safeguard our Aviation's Future*. Tillgänglig: https://www.eurocockpit.be/sites/default/files/the_case_for_fair_competition_in_eus_aviation_14_1125_online_f.pdf (2020-06-02)

Europeiska Kommissionen (2017). *European Pillar of Social Rights – booklet*. Tillgänglig: https://ec.europa.eu/commission/publications/european-pillar-social-rights-booklet_en (2020-06-11)

Europeiska Kommissionen (2015). *En luftfartsstrategi för Europa*. Tillgänglig: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015DC0598&from=EN> (2020-06-02)

Europeiska Kommissionen (2012). *Transporter – Nya horisonter för EU:s luftfart*. Tillgänglig: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sv/IP_12_1027 (2020-08-04)

Melin, M. Lager, E. och Lindfors, P. (2018). *Högtflygande risker – Variationer i arbetsvillkor, hälsa och säkerhetsbeteende bland trafikpiloter i relation till säkerhetsklimat.* Tillgänglig:

https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/55085/1/gupea_2077_55085_1.pdf (2020-06-02)

Näringsdepartementet (2017). *En svensk flygstrategi – för flygets roll i framtidens transportsystem.* Tillgänglig:

<https://www.regeringen.se/49005b/contentassets/661596dee93f47f397f45dfb59bb9171/en-svensk-flygstrategi---for-flygets-roll-i-framtidens-transportssystem.pdf> (2020-06-02)

OECD (2014). *AIRLINE COMPETITION- Background Paper by the Secretariat for Item IX at the 121st meeting of OECD Competition.* Tillgänglig:
[http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DAF/COMP\(2014\)14&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DAF/COMP(2014)14&docLanguage=En) (2020-06-02)

Reader, T.W., Parand, A. och Kirwan B. (2016). *European pilots' perceptions of safety culture in European Aviation.* Tillgänglig:

https://www.eurocockpit.be/sites/default/files/2017-04/European%20pilots'%20perceptions%20of%20safety%20culture%20in%20aviation%2C%20LSE%202016_0.pdf (2020-06-09)

Rebitzer, J. och Taylor L (1995). *The consequences of minimum wage laws – Some new theoretical ideas.* Tillgänglig:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0047272793014113?via%3Dihub> (2020-06-02)

Transportstyrelsen (2015). *Nya affärsmodeller/sociala villkor inom luftfarten – Analys av förslag till åtgärder och möjliga konsekvenser.* Tillgänglig:
<https://www.transportstyrelsen.se/globalassets/global/publikationer/luftfart/nya-affarsmodeller-sociala-villkor-inom-luftfarten.pdf> (2020-06-05)

Transportstyrelsen (2014). *Säkerhetskultur – Transportstyrelsens definition och beskrivning av viktiga aspekter för god säkerhetskultur.* Tillgänglig:
<https://www.transportstyrelsen.se/globalassets/global/publikationer/luftfart/sakerhetskultur-2014-06-09.pdf> (2020-06-02)

Jorens, Y., Gillis, D., Valcke, L och De Coninck J. (2015). *Atypical Forms of Employment in the Aviation Sector.* Tillgänglig:
https://www.eurocockpit.be/sites/default/files/report_atypical_employment_in_aviation_15_0212_f.pdf (2020-06-09)

