

Samferdselsdepartementet
Postboks 8010 Dep
0030 Oslo

Oslo 01.04.2020

Høringssvar – NOU 2019:22 Fra statussymbol til allemannseie – norsk luftfart i forandring

1. Innledning

Luftfartsnæringen rammes nå brutalt som følge av konsekvensene av Covid-19-utbruddet. Akkurat nå er det håndteringen av de store utfordringene denne pandemien har ført med seg som preger vår dagsorden. Når nærmest all reisevirksomhet innstilles, og flyene står på bakken – da blir det også permitteringer av medarbeidere over hele verden. Vårt selskap merker, som alle andre aktører i internasjonal luftfart, den unntakssituasjonen som nå gjelder, men på et tidspunkt er vi rede til igjen å mobilisere for en mer normal situasjon. Og det er «normalen» som ligger til grunn for de innspill vi gir i dette høringssvaret.

OSM Aviation har med utgangspunkt i Norge, bygget opp en betydelig virksomhet innenfor internasjonal luftfart. Selskapet, som startet sin virksomhet i 2014, har i dag over 5.000 medarbeidere fordelt på 18 land. Med fast ansettelse som henholdsvis piloter og kabinpersonell, tilbyr vi våre medarbeidere trygge arbeidsplasser med tariffavtaler og konkurransedyktige betingelser.

Den forretningsmodellen OSM Aviation har utviklet er ny i internasjonal luftfart, idet selskapet ivaretar hele verdikjeden innenfor crew management – rekruttering, ansettelse, trening og utdanning samt forvaltning av flygende personell med planlegging, skiftordning, forhandlinger med fagforeninger og utbetaling av lønn og annen godtgjørelse.

OSM Aviation er altså ikke et vikarbyrå som opererer med midlertidige kontrakter knyttet til enkeltoppdrag. Selskapet er en fullverdig arbeidsgiver som opererer med faste stillinger for sine medarbeidere. Blant våre kunder er flere ledende internasjonale flyselskaper, og ved inngangen til 2020 hadde vi 15 flyselskaper på kundelisten.

I tillegg til opplæring og jevnlig trening av våre ansatte, har vi også en egen flyskole med avdelinger i henholdsvis Norge, Sverige og USA og med planer om ytterligere etableringer. Ved OSM Aviation Academy utdanner vi fremtidens piloter, og ved å tilby elevene fast ansettelse i OSM Aviation etter at de har fått sine sertifikater, vil vi også styrke oss i kampen om å rekruttere nye piloter. Ved vår norske skole i Arendal har vi ca. 30 ansatte, og skolen som er i en oppstartsfase har foreløpig 80 studenter.

Bortsett fra hovedkontorfunksjoner i Norge med vel 50 ansatte, er våre medarbeidere ansatt ved våre 25 baser utenfor Norge, hvorav de største enhetene er i Spania, Storbritannia og USA. Basert på de gode erfaringene vi har, og på tilbakemeldingene vi får fra våre ansatte og kunder, mener vi etter hvert at vår forretningsmodell også kan videreutvikles i Norge. I lys av dette ser vi det som viktig å skape forståelse for at denne modellen ivaretar arbeidsmiljølovens formål om å sikre trygge ansettelsesforhold.

Det understrekes også at vår forretningsmodell ikke er bygget på en selskapsstruktur konstruert for å omgå arbeidsgiveransvar eller for å svekke arbeidstagernes rettigheter. Tvert om, vår modell bygger på den nordiske med stor respekt for de ansattes rettigheter og med forutsigbarhet gjennom faste ansettelser og tariffavtaler. OSM Aviation har fått annerkjennelse for sin innovative tenkning og sin ansvarlighet, blant annet fra Den internasjonale transportarbeiderføderasjonen (ITF).

OSM Aviation er ikke registrert som høringsinstans i saken, men siden utredningen berører selskapets virksomhet tillater vi oss med dette å avgi vår høringsuttalelse. Vi har spesielt konsentrert oss om utredningens kapittel 6 *Lønns- og arbeidsvilkår i norsk luftfart* og punkt 7.8 som omtaler *Nye forretningsmodeller og organisasjonsformer* i et sikkerhetsperspektiv.

2. Hovedpunkter utredningens kapittel 6

I det følgende vil vi gi våre kommentarer til noe av det vi mener er viktige hovedpunkter i utvalgets vurderinger og anbefalinger, slik de er nedfelt i utredningen.

2.1 Arbeidsgiverbegrepet

Vi registrerer, basert på utredningens pkt. 6.5.1 *Utvalgets vurderinger* (s. 122-123), at utvalget er delt når det gjelder behovet for vurdering og endring av arbeidsgiverbegrepet. Vi deler vurderingene fremholdt av medlemmene *Lothe og Rise*, som understreker at selskaper med driftstillatelse (AOC) må ha en del lovpålagte stillinger knyttet til kontroll og overvåking av flyoperasjonene, men ikke eget flygende personale. Vi støtter også deres vurdering om at flygende personell gjennom fast ansettelse i egne ressurselskaper unngår innlåsing som kan begrense deres jobbmuligheter, ved at de kan arbeide for flere driftsselskaper. Vi tolker dem også slik at de mener at spesialiserte selskaper på crew management forhindrer dobbeltfunksjoner og redusert effektivitet, og det kan vi bekrefte. Dermed bidrar vår modell til å øke våre kunders konkurransekraft og til å redusere sårbarhet, også for flygende personell.

I lys av at det faktisk finnes modeller som ivaretar arbeidstagernes behov for trygge ansettelsesforhold, uten at de er ansatt i et driftsselskap, stiller vi oss spørrende til behovet

for å endre lovens arbeidsgiverbegrep. Det viktige må være at det selskapet de er ansatt i har en reell forretningsmessig funksjon, at det har et reelt arbeidsgiveransvar som sikrer arbeidstagernes lønns- og arbeidsvilkår gjennom faste ansettelse og tariffavtaler. Det er her OSM Aviation har en løsning som skiller seg fra en del andre varianter vi har sett i internasjonal luftfart.

Vi tillater oss også å fremheve en annen vurdering utvalgsmedlemmene *Lothe og Rise* har fremholdt, og som er av stor betydning for den fremtidige utviklingen av norsk luftfart i et internasjonalt perspektiv: «*Det er uheldig hvis man med lovendringer i norsk arbeidsmiljølov svekker konkurransekraften for norsk luftfartsnæring i den internasjonale konkurransen, slik at flyselskaper vil finne det hensiktsmessig å flytte virksomhet ut av landet.*» (s. 123). Dette er viktig både næringspolitisk og i forhold til sysselsetting. Også her er OSM Aviations forretningsmodell en løsning som både ivaretar flyselskapenes og arbeidstagernes interesser.

2.2 Lovvalsreglene

Vi refererer følgende fra utredningens pkt. 6.5.1 *Utvalgets vurderinger* (s. 126):

«I saker som handler om svært mobile arbeidstakere om bord på fly er det allerede en tendens i gjeldende rett til å si at arbeidsforholdet har sterkest tilknytning til den eventuelle faste basen der arbeidstakeren normalt starter og avslutter arbeidet sitt. En forenklet og avklarende løsning vil være å vedta en entydig lovvalsregel som slår fast at base-landets arbeidsrettslige regler alltid skal legges til grunn.»

Det er positivt at utvalget følger opp dette i sin anbefaling (s. 127) om at norske myndigheter bør være en pådriver overfor EU-kommisjonen for å få kartlagt hvorvidt en ny og mer entydig lovvalsregel i Roma-I-forordningen skal gjøre det klart at den enkelte ansattes base-land skal legges til grunn for vedkommendes arbeidskontrakt. Som nevnt innledningsvis har OSM Aviation virksomhet på i alt 25 baser fordelt på 18 land, og på denne måten har vi organisert virksomheten slik at de ansatte sikres konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår basert på det som gjelder i base-landet, herunder at også de respektive base-lands arbeidsrettslige regler gjelder. Slik sett opererer vi i henhold til den vurderingen og anbefalingen utvalget her gir, og støtter at det er en ordning som i prinsippet også bør følges i fremtiden.

2.3. Betinget driftslisens

Vi ser av utredningens pkt 6.5.2 *Utvalgets anbefalinger*, (s. 126) at norske myndigheter bør vurdere hvorvidt det å etterleve arbeidsrettslig lovgivning skal bli en betingelse for å få og opprettholde driftslisens etter forordning (EU) nr. 1008/2008. Vi forstår at dette kan reise

spørsmål om hvorvidt en slik betingelse skal omfatte både europeisk og nasjonal arbeidslovgivning, og at det eventuelt vil være behov for valgfrihet her, samt tydelighet på hvilke organer som skal håndheve reglene.

Vi er opptatt av å få frem at dersom det skal innføres en slik betingelse, så må den ikke definere det slik at operatørselskapet må være arbeidsgiver for det flygende personellet for å få eller opprettholde driftslisens. Da må det åpnes for at driftslisensen er betinget av at de som arbeider for operatørselskapet er ansatt i et selskap som ivaretar definerte arbeidsrettslige vilkår, som for eksempel et spesialisertselskap basert på en modell lik den OSM Aviation har.

2.4 «Pay-to-fly»

Vi ser at utvalget under sine anbefalinger (s. 127), mener norske myndigheter bør overvåke bruken av «pay-to-fly»-ordninger, og eventuelt også et forbud mot slike ordninger, av hensyn til de berørte pilotene. OSM Aviation har aldri praktisert slike ordninger, og støtter et forslag om å forby det. Vi er enige med utvalget i at et slikt forbud forutsetter at begrepet avgrenses og defineres.

3 Sikkerhet

Sikkerhet er og må være et høyt prioritert tema i luftfarten. Derfor er det også helt naturlig at vurderinger av betydning for å ivareta sikkerheten inngår i utvalgets mandat.

Vi ser av Boks 7.1 «*Et hypotetisk hendelsesforløp*» (s. 130) at det forsøkes illustrert hvordan midlertidige kontrakter med piloter og kabinpersonale som er selvstendige næringsdrivende og bosatt i ulike europeiske land kan problematiseres i forhold til sikkerhet. Eksemplet avdekker også pilotenes manglende erfaringer med å fly i norsk vinterklima, og det hele forsterkes negativt ved at det i cockpit sitter en nyutdannet styrmann som har kjøpt seg rett til å opparbeide 500 flytimer i det aktuelle flyselskapet for 40 000 euro. Vi forstår at hensikten med det hypotetiske scenarioet som her er gitt, er å få frem hvordan uønskede og spekulative modeller kan utfordre sikkerheten, men samtidig er vi glad for at utvalget sterkt understreker at eksemplet er hypotetisk.

For OSM Aviation er det viktig å understreke at ingen av de forholdene som beskrives i eksemplet i Boks 7.1 er relevante eller representative for hvordan vår virksomhet drives. Den er basert på faste ansettelse av høyst kvalifisert personell med nødvendig opplæring og erfaring – og vi går ikke på akkord med kravene til sikkerhet.

Vi registrerer at utvalget viser til at arbeidstakersiden har pekt på at nye forretnings- og organisasjonsmodeller kan påvirke flysikkerheten negativt. Det er viktig at det er

oppmerksomhet rundt dette tema, men det er uheldig når en slik problemstilling reises utelukkende for å hindre nødvendig nytenkning i en sterkt konkurranseutsatt flybransje. Derfor er det avgjørende at vurderingene baseres på fakta. En slik tilnærming har utvalget gjort ved å peke på høringsprosessen fra 2016 om globalisering og øket konkurranse i sivil luftfart (Globaliseringsrapporten, Samferdselsdepartementet, 2016). Her vises det til flere studier fra USA som ikke gir grunnlag for å påvise negative effekter for sikkerheten, og vi merker oss at utvalget refererer til følgende:

«I Globaliseringsrapporten ble det videre uttalt at det er lite dekning for å si at deregulering og økt konkurranse har hatt negativ innvirkning på flysikkerheten.»

Vi ser at utvalget også viser til Ricardo-rapporten (EU-kommisjonen, 2019a) som inneholder vurderinger av mulige sikkerhetsmessige utfordringer knyttet til nye ansettelsesmodeller. Her fester vi oss spesielt ved at Ricardo-studien viser at det er en mangel på objektive data, idet det blant annet ikke finnes statistikk som gjør det mulig å sammenligne rapportering av sykdom til ulike ansettelsesformer.

Slik vi tolker utvalget, er det spesielt midlertidighet, arbeidstidsbestemmelser og manglende prioritering av forhold som skal ivareta sikkerheten som representerer noen av utfordringene her. Dette er forhold som er viktige å adressere i et sikkerhetsmessig perspektiv, men også her er vår forretningsmodell en god løsning for å gi de ansatte trygghet og forutsigbarhet som gjør at de ikke føler press og usikkerhet som går på bekostning av kvalitet og sikkerhet.

Vi støtter utvalgets anbefalinger (s. 152-153) om at arbeidsmiljøets betydning i større grad bør integreres i flysikkerhetsarbeidet. For å fremskaffe nødvendige fakta støtter vi også anbefalingen om å arbeide videre for å *«kartlegge om det er systematiske forskjeller i tilbøyeligheten til å rapportere, og hva det rapporteres om, mellom fast ansatt personell, innleid personell og personell som er selvstendig næringsdrivende.»* En slik kartlegging bør for fullstendighetens skyld også omfatte våre medarbeidere, i kategorien «fast ansatt», men da i et crew management-selskap, og ikke i et flyselskap.

Det er heller ikke vanskelig å slutte seg til anbefalingen om å tilrettelegge for *«styrket dialog og samspill mellom flyselskap og myndighet, slik at videreutvikling av selskapenes organisasjonsmodeller som tilfredsstiller markeds-, sikkerhets-, arbeidsmiljømessige og andre behov kan gjøres mer effektivt og innenfor regelverkets rammer og fleksibilitet.»* Som en sentral aktør og premissleverandør i denne tematikken, synes vi at myndighetens dialog ikke må begrenses til kun å omfatte flyselskapene, her vil også OSM Aviation kunne bidra konstruktivt.



*It's all
about
people*

Med vennlig hilsen
OSM Aviation

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Espen Høyby', written over a horizontal line.

Espen Høyby
Administrerende direktør