

Notat



Udarbejdet af Thilde Mortensen Waast, formand FPU

28. februar 2013

Emne: Alternative ansættelser i dansk luftfart 2008-2013

Introduktion

Gennem de seneste år har vi, der organiserer ansatte i luftfart oplevet en stigende tendens til alternative ansættelser i dansk luftfart. Ansættelser, der påvirker både luftfarten i almindelighed, og de ansatte i særdeleshed.

Lov om luftfart, lov nr. 252 af 10. juni 1960 fastslår en række kriterier for at indregistrere luftfartøjer i Danmark, samtidig med at der fra Trafikstyrelsen udstedes bestemmelser for civil luftfart.

Såfremt disse kriterier og bestemmelser opfyldes kan en luftfartsvirksomhed få udstedt en Aircraft Operators Certificate (AOC). Arbejder en virksomhed under de danske bestemmelser, og har ansatte i Danmark indenfor vores område, har vi hjemmel til at forlange overenskomst, og kan dermed være med til at regulere ansættelsesforholdene.

I langt de fleste tilfælde er de etablerede udenlandske selskaber, der flyver til danske lufthavne reguleret af overenskomster i deres hjemland, og medarbejderne står enten slet ikke af i Danmark, eller er der ganske kort tid på overnatning eller hviletid. I disse tilfælde er der heller ingen problemer. Udfordringerne opstår når udenlandske operatører påbegynder decideret produktion i Danmark, hvor medarbejderne har deres homebase i Danmark, men ikke en ansættelse. Her har vi oplevet en stigende grad af krumspring for at omgås danske reguleringer og i særdeleshed for at undgå at tegne danske overenskomster.

Konstruktionerne, der vinder frem, involverer gerne 3 eller flere lande. Ofte er det europæiske lande, men vi har gennem de sidste år også set eksempler på ansættelser, der involverede lande udenfor Europa. De ansatte bliver enten ansat i vikarbureauer, rekrutteringsvirksomheder, bemanningsselskaber eller i langt de fleste tilfælde tvunget til at oprette enkeltmandsvirksomheder, der gennem rekrutteringsbureauet lejer arbejdskraft ud til luftfartsvirksomhederne. Denne konstruktion giver anledning til en del spørgsmål om social sikring, retsligt forhold og beskatning, både i forhold til, hvem der bærer ansvaret for at overholde reglerne, men også hvilket lands regler og lovgivning der er gældende.

Jeg vil her fremlægge 3 konkrete eksempler på brug af alternative ansættelser i dansk luftfart gennem de sidste 4 år, der enten har konsekvenser for den ansatte eller for konkurrencesituationen i dansk luftfart, der desværre kan have betydning for store grupper af ansatte f.eks. i form af tab af arbejdspladser eller i yderste konsekvens konkurser. Det er FPU's

Side 1 af 6



Udarbejdet af Thilde Mortensen Waast, formand FPU

vurdering, at der siden 2008 er mistet mellem 400-600 overenskomstdækkede danske arbejdspladser for flyvende personale. Kun en mindre andel af disse arbejdspladser er erstattet, og en del af disse er det vi kalder for alternative ansættelsesformer.

Eksempel 1: Primera Air of Scandinavia A/S

Et af de nyeste eksempler på alternative ansættelsesformer så vi, da det Islandske drevede luftfartsselskab Primera Air of Scandinavia startede en charterproduktion i Danmark i kølvandet på Sterling Airlines konkurs i oktober 2008.

Selskabet etablerede baser i København og Billund, men for at undgå at lave overenskomst i Danmark, valgte selskabet at ansætte både piloter og kabinepersonale hos Flight Crew Solutions (kaldet FCS), der er en rekrutteringsvirksomhed baseret på Guernsey.

Medarbejderne blev ansat som self-employed contractor, der ikke er direkte sammenlignelig med en almindelig dansk lønmodtageransættelse. De var selv pligtige til at sørge for at betale skat, fik ikke løn under sygdom og kunne ikke socialt sikres i Danmark.

Denne type ansættelse rejste en lang række spørgsmål, bl.a.:

- I hvilket land skal disse mennesker være socialt sikrede?
- Såfremt deres ansættelsesforhold misligholdes, hvilket selskab skal da retsforfølges, i hvilket land, og af hvilken fagforening?
- I tilfælde af konkurs, hvilket land skal da dække tabet?

Disse spørgsmål, samt flere nye, er fortsat ubesvarede.

De blev ansat på Guernsey, men arbejdede ikke der. De blev udlejet til Island, men det var heller ikke der, de arbejdede. De mødte ind i København eller Billund, men vi kunne ikke opnå overenskomst gennem lovlig konflikt, da de ikke var ansat i Danmark. Medarbejderne var derfor virkelig dårligt sikrede både socialt og arbejdsretsligt.

I dag opererer Primera Air på dansk AOC og er medlemmer af DI, og efter et årelangt forløb endte vi med at varsle konflikt mod selskabet, da vi i starten 2012 stadig ikke kunne enes om, hvorvidt alle ansatte skulle dækkes af overenskomsten. Selskabet blev ved med at holde på, at man ønskede at kunne trække på vikarer fra andre lande end Danmark. Der blev indgået en overenskomst i februar 2012, og der er i dag til vores kendskab kun FCS ansatte hos Primera Air tilbage i Norge.



Udarbejdet af Thilde Mortensen Waast, formand FPU

Eksempel 2: Norwegian

Norwegian var de første til at melde deres ankomst i Københavns lufthavn efter Sterling Airlines konkurs i 2008. De ansatte deres kabinepersonale i Proffice aviation i Sverige, der er et rekrutteringsbureau/bemandingsbureau. Proffice lejede de ansatte ud til Norwegian i Norge, der baserede dem i Danmark. Det lykkedes dog den norske fagforening PARAT at få dækket den danske produktion af den norske overenskomst, og indtil 2013 har al kabinepersonale i Danmark været omfattet af overenskomsten i Norge, haft en norsk ansættelse, men er baseret i Danmark.

For de danske ansatte i Norwegian har tendensen med kontraktansættelser dog kun bredt sig gennem de sidste to år. Der opereres i dag med flere fly i Københavns lufthavn, men der er stadig ingen ansatte i Danmark, og Norwegian har valgt at ansætte en del af det danske kabinepersonale gennem Proffice aviation, der nu har etableret sig og tegnet overenskomst i Danmark. Denne overenskomst er dog ikke umiddelbart sammenlignelig med vilkårene i den Norske overenskomst.

Piloterne, der dækker den danske produktion er efter en lang periode i Malaga, nu ansat med base i Las Palmas på Gran Canaria gennem rekrutteringsselskaber PARC aviation. For en stor dels vedkommende har det betydet et opbrud med familie og livet i Danmark, og vi har nyligt fået oplysninger om, at det er overordentligt svært at få afklaret den sociale sikring i Spanien på trods af den nyeste forordning 465/12 fra EU. Der er desuden flere, der er bekymrede for at frasige sig sin sociale sikring i Danmark, da det er meget usikkert, hvor længe de kan blive i Spanien, og om de bliver rykket til andre europæiske eller ikke europæiske lande af enten Norwegian eller PARC.

Norwegian ansætter ligeledes piloter med base i Bangkok til at dække den long-haul produktion til netop Bangkok og New York, som de markedsfører for deres skandinaviske kunder. Der har nyligt været en forespørgsel fra Norwegian til den norske regering om ændring af udlændingelovgivning, der ville tillade, at der også kunne bruges thailandske besætninger om bord på flyene. Dette fik de umiddelbart ikke igennem, men spørgsmålet er endnu ikke udtømt.

Eksempel 3: Ryanair

Ryanair etablerede sig sidste år med base i Billund lufthavn. Ingen af de ansatte kabinepersonale eller piloter har en dansk ansættelse, men er derimod ansat gennem flere forskellige vikarbureauer i hele Europa. Nogle af de bureauer vi ved Ryanair ofte bruger er Brookfield, Crewlink, Dalmac og st. James. Vilårene i de enkelte bureauer kan variere meget.

Som ansat i et vikarbureau, der udlejer arbejdskraft til Ryanair, har man ikke selv mulighed for at bestemme i hvilket land man ønsker at arbejde. Det betyder, at man kan komme til at arbejde meget langt væk hjemmefra, uden sikkerhed for, hvor længe man kan blive det



Udarbejdet af Thilde Mortensen Waast, formand FPU

pågældende sted. De kontraktlige forhold Ryanair tilbyder, er langt fra attraktive, og er også i stort stil baseret på self-employed contractor modellen. De lave vilkår gør det eftertragtet for piloterne at forsøge at undgå dansk beskatning og efter sigende har et stigende antal piloter oprettet deres enkeltmands-virksomheder på Malta for at opnå de bedst mulige skattevilkår.

Der har været eksempler på, at det kan være ualmindeligt svært at nedlægge sin enkeltmandsvirksomhed uden det har økonomiske konsekvenser, hvis man ikke længere ønsker at flyve for Ryanair. Samtidig er det ikke unormalt, at udgifter pålægges personalet i form af gebyr for brug af selskabets uniform og ID-kort mm.

Journalister fra DR fandt ud af, at de kabineansatte i Billund ikke er danskere, men størstedelen er fra Portugal eller Østeuropa. Samtidig kom det for nyligt frem, at Ryanair benytter en dobbeltbeskatningsaftale mellem Danmark og Irland, der på grund af det lave lønniveau praktisk talt fritager medarbejderne for at betale skat. Dette gør det muligt for Ryanair at betale så lidt som 1000-1200 EURO pr. måned til de kabineansatte. En løn der ligger væsentligt under det danske niveau for branchen.

Ryanair har afvist at samarbejde med de danske fagforeninger om en overenskomst for det flyvende personale, der er baseret i Billund, og de har gennem flere år med mellemrum annonceret, at de ville begynde at flyve til/fra Københavns lufthavn.

Social sikring

EU forordning 465/2012 om social sikring har med sin klarificering af sikringen for flyvende personale dels været en hjælp, men også en udfordring for de flyvende i Danmark.

Det positive, der er at sige om forordningen er, at den uden tvivl angiver en metode til bestemmelse af, hvor det enkelte besætningsmedlem skal være socialt sikret, idet den ny forordning om social sikring relaterer sig til, hvor hjemmebasen befinder sig. EU-lovgiver har været klar over, at dette kunne være et farligt kriterium, idet arbejdsgiver jo kunne flytte hjemmebasen med den konsekvens, at den sociale sikring også blev flyttet.

Tidligere var det efter FPU's opfattelse sådan, at man kiggede på en flerhed af momenter, som kunne pege på et enkelt land, herunder overenskomsten, ansættelsesaftalen, arbejdsstedet, arbejdsgivers beliggenhed og disse momenter kunne tilsige, hvor den sociale sikring skulle befinde sig.

Nu har EU-lovgiver valgt et i sin form ganske enkelt kriterium, nemlig hjemmebasen, eller hvor man stiger af eller på.

Det kan dels være en lettelse, men det kan også være en komplikation.



Udarbejdet af Thilde Mortensen Waast, formand FPU

Allerede nu har FPU set eksempler på, at arbejdsgiver begrundet i forordningen har varslet overfor de ansatte, at de selv skulle betale denne fordyrelse i den sociale sikring – eksempelvis forskellen mellem Danmark og Sverige og Norge.

Vi har også hørt eksempler på, at den ansatte bliver truet med afskedigelse, hvis arbejdsgiveren skal betale de dyrere afgifter i Norge og Sverige.

Jeg tror, EU-lovgiver har opereret meget målrettet mod lavprisselskaberne, og da rettet sin lovgivning for at imødegå netop disses forumshopping, men omvendt har man helt forladt de gamle definitioner i de tidligere forordninger og måske kunne det være ønskeligt, at man havde begge muligheder fra arbejdstagerens synspunkt.

Vi har lige nu til gode at se, hvad den nye forordning kan afstedkomme, idet der foreløbig er en overgangsordning på 10 år, så man kan sige, at der er rig lejlighed til at finde på nye muligheder.

Det er dog også vores opfattelse, at der er stor bevågenhed om disse nye regler, og netop stor bevågenhed om, at de nye regler ikke skal ramme arbejdstagerne.

Afrunding

Der findes en næsten uendelig række af eksempler på danske kollegaer beskæftiget i luftfart, der er ansat i rekrutterings- og vikarbureauer, og desværre er markedet sådan, at de ikke har mulighed for at vælge denne type ansættelser fra. Disse mennesker er som regel tilknyttet 3 eller flere forskellige lande, og der er meget tvivl om deres arbejdsretlige rettigheder. Desuden er antallet af udlændinge, der bor og arbejder i luftfart i Danmark uden dansk ansættelse stigende.

Nyuddannede piloter starter deres arbejdsliv med en gæld på 800.000-1.200.000 kr., og kan derfor af økonomiske grunde ikke sige nej til arbejde, uanset under hvilke forhold det er. 7 ud af 10 nyuddannede piloter går direkte fra endt uddannelse til ledighed, og det presser dem til at tage ansættelser, der reelt stiller dem i en meget dårlig situation både økonomisk, socialt og retsligt. Der er ikke arbejdspladser til alle de ledige og nyuddannede piloter i Danmark, og det presser dem til at søge udenlandske og alternative ansættelser.

De personlige konsekvenser for den enkelte pilot eller cabin attendant er dermed en høj grad af utryghed i ansættelsen, et uafklaret retsligt forhold og ofte meget store vanskeligheder med at få afklaret den sociale sikring, for ikke at tale om skatteforholdene. Den ansatte bliver sin egen arbejdsgiver, dog uden en selvstændigs mulighed for selv at tilrettelægge sit arbejdsliv, fordi han reelt stadig er i et lønmodtagerforhold til brugervirksomheden, der planlægger hans tjenestetid, hviletid og fritid, samt bestemmer tjenestestedet. Han bliver så at sige en falsk selvstændig, formentlig med det formål at afhjælpe brugervirksomheden sin arbejdsgiverforpligtelse, spare udgifter til social sikring og omgås nationale skatteregler.

Notat



Udarbejdet af Thilde Mortensen Waast, formand FPU

De etablerede danske selskaber, med ordentlige overenskomstforhold, er pressede af den øgede konkurrence, og der bliver derfor skåret i antallet af arbejdspladser. I 2010 trak Transavia sig ud af det danske marked, og sidste år så vi desværre det etablerede selskab Cimber Sterling bukke under for konkurrencen og dårlig økonomi, og erklære sig konkurs.

Derfor er den naturlige konklusion, at den øgede konkurrence i øjeblikket foregår på arbejds- og ansættelsesvilkår og indtoget af uorganiserede, udenlandske selskaber med alternative ansættelsesforhold lægger et voldsomt pres på de organiserede danske arbejdspladser, og er derfor en kilde til konkurrenceforvridning og social dumping.

FPU stiller sig gerne til rådighed for yderligere uddybning af de forskellige problematikker, såfremt dette ønskes.

Venlig hilsen

Thilde Mortensen Waast
Formand, FPU