



Transport- og Bygningsministeriet
Internationalt Kontor
Frederiksholms Kanal 27 F
DK-1220 København K

Att: Christina Døssing Lyngsø (cdl@trm.dk)
og Nicolai Heric Leth (nhl@trm.dk)
C/C eu@tbst.dk

Sagsnr. 14-33

Den 7. januar 2016

Hørings svar fra LO og FTF om Europa-Kommissionens meddelelse om en europæisk luftfartsstrategi

LO og FTF har gennem EU-specialudvalget for bygning og transport modtaget Europa-Kommissionens meddelelse om en europæisk luftfartsstrategi. Med henblik på at bidrage til det grund- og nærhedsnotat, der skal tilgå Folketinget, har LO og FTF følgende synspunkter om Kommissionens strategi.

LO og FTF finder det positivt, at Kommissionen vil igangsætte initiativer, der har fokus på at styrke konkurrenceevnen i den europæiske luftfartssektor over for tredjelandsoperatører.

Der er ingen tvivl om, at den europæiske luftfart er presset af den globale konkurrencesituation. Især i forhold til selskaber fra ikke-EU-lande, der benytter illoyal priskonkurrence til at holde billetpriserne kunstigt lave ved hjælp af massiv statsstøtte, meget billig arbejdskraft og/eller ikke overholder internationale arbejdstagerkonventioner. Det er derfor positivt, at EU-Kommissionen påtænker at indgå mere sammenhængende aftaler med selskaber fra ikke-EU-lande, der forhåbentligt kan være med til at sikre europæiske luftfartsselskaber mere fair konkurrencevilkår. Men der bør ikke kun være et fokus på statsstøtte og andre subsidier, der holder billetpriserne kunstigt lave. I forhandlingerne bør også indgå krav om, at internationale arbejdstagerrettigheder overholdes, da brud på disse ligeledes bør betegnes som unfair konkurrencevilkår.

LO og FTF finder det ligeledes positivt, at den sociale dagsorden har fået et afsnit i strategien: *2.4 Reinforcing the social agenda and creating high quality jobs in aviation*. Her nævnes tiltag som en styrket social dialog og et styrket analysegrundlag for beskæftigelsesforhold. Derudover overvejes behovet for at klarlægge gældende love og retsgrundlag i forhold til ansættelsesretlige forhold for mobile arbejdstagere i luftfart.

Men strategien nævner desværre ingen konkrete tiltag, der kan dæmme op for de stigende problemer med løn- og ansættelsesforhold i sektoren og som har væsentlige implikationer både for europæisk og dansk luftfart. Liberaliseringen af luftfarten i Europa har betydet mange fordele for EU's borgere i form af øget mobilitet, lavere billetpriser og et mere diversificeret udbud. Men for de ansatte i luftfartssektoren, for beskæftigelsen og for lønnen, har liberaliseringen haft u hensigtsmæssige konsekvenser, som en ny strategi bør adressere, herunder:

Arbejdsvilkår og atypiske ansættelser: Især lavprisflyselskaber uden overenskomst opleves i stigende grad at tilbyde endog meget ringe løn- og arbejdsforhold for deres ansatte – herunder atypiske ansættelsesforhold som brugen af falske selvstændige og 0-


timers kontrakter. Det påvirker konkurrencesituationen i en meget negativ grad, da det store fokus på at minimere lønomkostninger skaber et pres mod laveste kvalitetsstandarder. Ligeledes er det bekymrende i forhold til arbejdsmiljø og sikkerhed, at personalet i stigende grad ikke har ret til fx løn under ferie og sygdom, samt ret til pension. Man kan frygte, at det kan lede til at fx sygdomsramte eller på anden måde ikke-udhvilet personale alligevel møder på arbejde. Der er ligeledes nødvendigt med et højt kompetence- og uddannelsesniveau for at sikre sikkerhed og kvalitet i sektoren samt sikre mulighed for fremtidig rekruttering af kvalificeret arbejdskraft.

Hjemmebase og bekvemmelighedsflag: I dag er det muligt for et selskab med en EU-licens med tilhørende AOC (Air-operating Certificate) i ét EU-land at oprette datterselskaber med EU-licens og AOC i et eller flere andre medlemslande, hvori personale ansættes eller rekrutteres igennem. Hermed kan selskaber "shoppe" mellem regler landene i mellem i EU og dermed omgå at overholde lokale løn- og arbejdsvilkår. Der mangler således både en mere ensartet håndhævelse af gældende regler, samt mulighed for at stoppe selskabers bevidste udnyttelse af forskelle mellem landes sociale systemer gennem eksempelvis kreative forretningsmodeller og uigennemskuelige ansættelsesformer.

Ligeledes mangler der konkrete redskaber til at modgå de flyselskaber, der bevidst forsøger at skjule, at de har en hjemmebase i et land - brugen af de såkaldte flydende eller skjulte baser. På den måde kan selskaber omgå deres arbejdsgiveransvar, da det er knyttet til princippet om hjemmebase ifølge relevant EU-lovgivning. Det kan være et stort problem i forhold til at sikre de ansatte ret til fx social sikring samt andre forhold, der normalt påligger arbejdsgiveren at sørge for. Det er også et problem i forhold til at få selskaber til at anerkende nationale reguleringer af arbejdsmarkedsforhold som fx brugen af overenskomster.

LO og FTF mener derfor, at der fortsat er et stort arbejde forude for at sikre en bæredygtig udvikling af dansk og europæisk luftfart. Det kræver, at der ikke konkurreres på laveste standarder til skade for de ansatte i luftfarten, men hvor der investeres i langsigtede løsninger som innovation, kvalitet, sikkerhed og ordnede forhold. Beklageligvis er der ifølge LO og FTF's opfattelse ikke i tilstrækkelig grad fokus på det i nærværende strategi.

Med venlig hilsen



Arne Grevsen, LO



Bente Sorgenfrey, FTF