



TSG
2019-9935

Sociala villkor i transportsektorn

Översyn av arbetsmiljön på sjön, i luften och på vägen

© Transportstyrelsen

Väg och järnväg, Sjö och luft
Enhet Trafikant, Enheten för hållbar utveckling

Rapporten finns tillgänglig på Transportstyrelsens webbplats www.transportstyrelsen.se

Dnr/Beteckning TSG 2019-9935

Författare Josefin Hallenberg, Henrik Sandén
Månad År Oktober 2020

Eftertryck tillåts med angivande av källa.

Förord

Ett uppdrag inom ramen för Transportstyrelsens verksamhetsplanering är att under 2019 presentera, analysera och följa upp tillståndet för sociala villkor inom yrkestrafik på sjön, i luften och på vägen. Dessa villkor för yrkesverksamma inom transportnäringen är av stor betydelse för att upprätthålla en rättvis konkurrens på marknaden. Transportstyrelsen har genomfört tre trafikslagsvisa studier och presenterat resultatet i tre rapporter. Föreliggande rapport tar sin utgångspunkt i dessa rapporter och är tänkt att ge en översiktlig bild av tillståndet på dessa områden. Rapporten har tillkommit efter ett samarbete mellan avdelningarna sjö och luftfart och väg och järnväg.

Norrköping och Borlänge oktober 2020

Karin Fransson
Sektionschef

Lena Vidin
Sektionschef

Sammanfattning

Vikten av sunda sociala villkor för de yrkesverksamma inom transportsektorn har diskuterats flitigt under senare år. Politiker, fackförbund och branschorganisationer har på olika sätt uppmärksammat och problematiserat de sociala villkor som råder inom transportnäringen. Diskussionerna kring sociala villkor kan delvis ses som en reaktion på en hårdnande konkurrenssituation, nya eller vässade affärsmodeller och en samhällelig reaktion på osunda sociala arbetsmiljöer.

Transportstyrelsen har under 2019 särskilt uppmärksammat de sociala villkor som råder för yrkesverksamma inom sjö och luft samt godstransporter på väg. Denna rapport tar sin utgångspunkt i de tre trafikslagsvisa studier som genomförts under året. Studierna visar att många yrkesverksamma inom transportbranschen trivs med sitt arbete och är nöjda med sina arbetsförhållanden. Det framkommer att många känner en stolthet över sitt arbete och upplever att deras kunskaper är till god nytta.

Studierna visar samtidigt att det inom samtliga trafikslag finns utmaningar vad gäller sociala villkor. Det är olika utmaningar inom de olika trafikslagen vilket speglar att de yrkesverksamma på sjön, i luften och på vägen arbetar i olika typer av arbetsmiljöer. Inom sjöfarten finns det yrkesverksamma som vittnar om hög arbetsbelastning, bristande ork och förekomst av kränkande behandling. Inom åkerinäringen beskriver 80 procent av lastbilsförarna med utländsk arbetsgivare att de övernattar i lastbilen minst tre nätter per vecka och en femtedel av förarna kommer sällan hem. Inom flygbranschen har det blivit vanligare att piloter inte är direktanställda av flygbolag utan anställs via bemanningsföretag. Piloter som är anställda via ett bemanningsföretag är mindre nöjda med sina arbetsvillkor än de med direkt anställning.

Det finns även faktiska skillnader i arbetsvillkor mellan olika grupper av yrkesverksamma inom respektive trafikslag. Det handlar om skillnader i exempelvis löneläge, omfattning av frånvaro från hemmet, antal övernattningar, arbetstid och anställningsformer. Den sammantagna bild som framträder är att sjömän, flygande personal och lastbilsförare alla arbetar i arbetsmiljöer som på många sätt skiljer sig från arbetsmiljöerna i andra branscher. Deras arbetsmiljö smälter samman med deras levnadsmiljö, vilket gör det viktigt att säkerställa att de sociala villkoren är goda.

Innehåll

FÖRORD	3
SAMMANFATTNING	4
INNEHÅLL	5
1 INLEDNING	6
1.1 Bakgrund.....	6
1.2 Uppdraget	7
1.3 Syfte och frågeställningar	8
1.4 Metod	8
2 EN GOD ARBETSMILJÖ	10
3 SOCIALA VILLKOR INOM SJÖFARTEN	12
3.1 Hög arbetsbelastning, bristande ork och risken för olyckor.....	12
3.2 Intendenturpersonalen upplever en sämre situation	13
3.3 Sämre upplevelser av arbetsmiljö bland kvinnliga sjömän	13
4 SOCIALA VILLKOR INOM LUFTFARTEN	15
4.1 Anställningsformer varierar efter typ av flygbolag	15
4.2 Arbetsstillfredsställelse högre bland anställda i nätverksflygbolag	15
4.3 Pay-to-fly vanligast bland charterflygbolag.....	16
5 SOCIALA VILLKOR BLAND LASTBILSFÖRARE	17
5.1 Små skillnader när det gäller arbetstid	17
5.2 Stora löneskillnader beroende på var arbetsgivaren är registrerad	17
5.3 Stora skillnader i hur ofta förare övernattar i lastbilen	18
5.4 Många lastbilsförare trivs med sina arbetsförhållanden	18
6 SLUTSATSER	20
6.1 Olika arbetsmiljöer ger olika utmaningar	20
6.2 Faktiska skillnader i arbetsvillkor kan upplevas olika	21
6.3 Många är nöjda med sina arbetsförhållanden	22
6.4 Flera skäl att följa utvecklingen.....	22
REFERENSER	23

1 Inledning

Transportstyrelsen har under 2019 särskilt uppmärksammat sociala villkor inom yrkestrafiken. Denna rapport ger en samlad översiktlig bild av de sociala villkor som råder för yrkesverksamma inom sjö och luft samt godstransporter på väg.

1.1 Bakgrund

Vikten av social hållbarhet har under senare tid diskuterats flitigt inom flera sektorer och på flera nivåer i samhället. Politiker, fackförbund och branschorganisationer har på olika sätt uppmärksammat och problematiserat de sociala villkor som råder för yrkesverksamma inom transportnäringen. Konkurrens på lika villkor är en förutsättning för fungerande transporter på väg, sjö och i luften. Det ska inte löna sig att låta de yrkesverksamma arbeta under stressiga och utsatta arbetsförhållanden och därigenom skaffa sig konkurrensfördelar gentemot de aktörer som följer regler och upprätthåller goda sociala villkor för sina anställda.

Transportmarknaden har genomgått stora förändringar under de senaste decennierna. Diskussionerna kring sociala villkor kan delvis ses som en reaktion på en hårdnande konkurrenssituation, nya eller vässade affärsmodeller och en samhällelig reaktion på osunda sociala arbetsmiljöer. Diskussionen om sociala villkor kopplas emellanåt till EU:s inre marknad. Inom EU råder en långtgående integration mellan medlemsländerna, vilket medför fri rörlighet för varor, tjänster, personer och kapital. Vissa menar emellertid att den fria rörligheten i vissa fall medför osunda konkurrensvillkor, lönedumping, och dåliga sociala villkor för anställda inom transportbranschen.

Sociala villkor har diskuterats såväl inom sjöfarten som inom luftfarten och åkerinäringen, men det är delvis olika frågor och utmaningar som varit aktuella inom respektive bransch.

Inom sjöfarten har diskussionerna när det gäller sociala villkor under de senaste åren bland annat handlat om förekomsten av kränkningar och trakasserier till sjöss. Under hösten 2017 vittnade kvinnor inom sjöfarten om trakasserier och kränkningar i sitt upprop #Lättaankar. 2017 startade organisationer i branschen ett samarbete för att motverka just trakasserier och kränkningar bland både ombordanställda och landpersonal. I samarbetet ingår bland andra branschföreningar, rederier, fackförbund, och sjöfartsskolor. 2019 kom nästa steg i form av en avsiktsförklaring som syftar till att förbättra den sociala och organisatoriska arbetsmiljön inom sjöfarten med avseende på diskriminering och kränkande särbehandling.¹

¹ <http://www.sweship.se/nyhet/toppmote-om-trakasserier-inom-sjofarten/>

Liberaliseringen av flygmarknaden och skapandet av den inre marknaden inom EU har lett till att konkurrensen om passagerarna har hårdnat och som ett svar på detta har många företag tagit fram nya affärsmodeller. Under arbetet med att skapa en välfungerande inre marknad för luftfarten har det från fackföreningsrörelsen påtalats att de nya, innovativa affärsmodellerna som utvecklats inom flygbranschen kan leda till en snedvriden konkurrenssituation, försämrade arbetsvillkor och i förlängningen en försämrad säkerhet. Frågan om nya affärsmodeller inom flygbranschen har under ett flertal år varit en aktuell politisk fråga, debatterad såväl inom som utanför Europa. Begreppet ”social dumping” har varit vanligt förekommande i debatten och syftar oftast till att företag utnyttjar skillnader i länders lönenivåer och sociala förmåner.

Transportstyrelsen har tidigare belyst förekomsten av osund konkurrens inom åkerinäringen. Det finns företag som inte fullt ut följer lagar och regler och som därigenom kan skaffa sig konkurrensfördelar gentemot de företag som sköter sig.² Arbetsmiljöverket skriver att det inom godstransporter på väg finns konkurrens från företag i ”den grå sektorn”, det vill säga företag som bryter mot arbetsmiljöreglerna och riskerar sina anställdas hälsa för att få konkurrensfördelar gentemot seriösa företag.³ Något som diskuterats flitigt inom den svenska åkerinäringen är om, och i så fall vilken grad, svenska och utländska lastbilsförarens sociala villkor påverkar konkurrensvillkoren inom åkerinäringen. Frågan om konkurrens på lika villkor inom åkerinäringen är även aktuell på EU-nivå. Under flera år har det pågått ett arbete med att arbeta om ett antal förordningar inom det så kallade mobilitetspaketet. Man har bland annat sett över regler för kör- och vilotider, cabotagetransporter och utstationeringsregler. Den 12 december 2019 kom Europaparlamentet, Kommissionen och Ministerrådet fram till en överenskommelse som ska medföra mer rättvis konkurrens och hårdare tag mot illegala yrkesutövare inom de internationella transporterna.⁴

1.2 Uppdraget

Transportstyrelsen ska verka för att de transportpolitiska målen nås och verksamheten ska särskilt inriktas till att bidra till ett internationellt konkurrenskraftigt, miljöanpassat och säkert transportsystem.⁵ I Transportstyrelsens verksamhetsplan 2019-2021 framgår att Transportstyrelsen ska verka som en aktiv part i Agenda 2030-arbetet i Sverige. En aktivitet inom ramen för detta arbete är att Transportstyrelsen

² Transportstyrelsen (2017) Transportmarknaden i siffror 2016, dnr. TSG 2016-3493.

³ <https://www.av.se/produktion-industri-och-logistik/transport-och-kommunikationer/>

⁴ <http://www.transportarbetaren.se/eus-vagpaket-gick-igenom/>,

<https://www.europaportalen.se/2019/12/svenska-eu-parlamentariker-om-transportuppgoelse-antligen>

⁵ Förordning (2008:1300) med instruktion för Transportstyrelsen.

under 2019 ska presentera, analysera och följa upp tillståndet för sociala villkor inom yrkestrafik väg, luft- och sjöfart.

Transportstyrelsen har under 2019 genomfört tre trafikslagsvisa studier av sociala villkor inom yrkestrafiken. Studierna har delvis olika fokus vilket speglar att olika frågor och utmaningar är aktuella inom respektive trafikslag. Resultatet av studierna presenteras i följande rapporter:

- Sjömännens arbets- och levnadsvillkor (TSG 2019-6320)
- Tillståndsmätning 2019 – Kontroll av regelefterlevnad inom yrkestrafik på väg avseende godstransporter samt mätning av sociala villkor bland lastbilsförare (TSJ 2017-3925)⁶
- Kartläggning av sociala villkor för flygande personal (TSL 2019-8295)

Föreliggande rapport tar sin utgångspunkt i dessa rapporter och ger en samlad, översiktlig bild av de sociala villkor som råder för yrkesverksamma på sjö, luft respektive lastbilsförare på väg. I rapporten görs även vissa trafikslagsövergripande jämförelser av de sociala villkoren för yrkesverksamma inom nämnda trafikslag.

1.3 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppdraget är att skapa en översiktlig bild av de sociala villkor som råder inom yrkestrafiken på väg, luft- och sjöfart. I detta ingår att beskriva vilka brister och problem som finns avseende sociala villkor inom respektive trafikslag men även att beskriva områden som fungerar mer tillfredställande. I uppdraget ingår även att göra en trafikslagsövergripande jämförelse av sociala villkor för yrkesverksamma inom nämnda trafikslag.

1.4 Metod

Uppdraget utgår från de rapporter om sociala villkor på väg, sjö och i luften som tagits fram av Transportstyrelsen under 2019. Arbetet har inte innefattat någon ytterligare informationsinsamling utöver vad som gjorts inom ramen för respektive rapport.

De givna omständigheterna på området skiljer sig åt mellan trafikslagen, varför rapporterna lägger fokus på delvis olika saker. I föreliggande rapport presenteras övergripande likheter och skillnader utifrån de studier som

⁶ Undersökningen av sociala villkor bland lastbilsförare har gjorts inom ramen för Transportstyrelsens tillståndsmätning på väg avseende godstransporter.

gjorts för respektive trafikslag. För en mer djupgående analys hänvisas till respektive rapport, se Transportstyrelsen.se.

2 En god arbetsmiljö

Arbetsmiljö kan delas in i fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö. De tre delarna är tätt sammanlänkade. Den fysiska arbetsmiljön utgörs av de utrymmen som arbetet utförs i och omfattar till exempel ljud, ljus och utrustning. Den organisatoriska arbetsmiljön innefattar hur arbetet ordnas, styrs, kommuniceras och hur beslut fattas. Den sociala arbetsmiljön omfattar samspelet mellan medarbetare och chefer och hur personer påverkas av detta.⁷

Bestämmelser om arbetsmiljön finns i Arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML). Arbetsmiljölagen kompletteras med mer detaljerade bestämmelser i Arbetsmiljöförordningen (1977:1166) (AMF) och i myndighetsföreskrifter. Syftet med AML är att uppnå en god arbetsmiljö, främst genom att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Begreppet god arbetsmiljö definieras inte explicit i AML men i en rapport från Arbetsmiljöverket definieras en god arbetsmiljö som ”en arbetsmiljö vars förhållanden vare sig ögonblickligt eller på sikt påverkar hälsan negativt”⁸.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (AFS 2015:4) reglerar vad som är centralt för att förebygga ohälsa och olycksfall samt främja en god arbetsmiljö.

I AML framgår att det är arbetsgivaren som är ytterst ansvarig för de anställdas arbetsmiljö och det systematiska arbetsmiljöarbetet som bedrivs i samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda eller företrädare för de anställda. Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att företagets arbete med arbetsmiljöfrågor systematiseras och ändras fortlöpande för att få, och därefter bibehålla, arbetsplatser så trivsamma och säkra som möjligt.

I Sverige arbetar två myndigheter med arbetsmiljöfrågor på transportområdet: Arbetsmiljöverket och Transportstyrelsen. Arbetsmiljöverket har det huvudsakliga ansvaret för såväl tillsyn av befintligt regelverk som utveckling av nya normer på området, genom internationellt arbete, myndighetsföreskrifter och myndighetspraxis. Transportstyrelsen har, i samverkan med Arbetsmiljöverket, ansvar för tillsyn av arbetsmiljön på sjöfartsområdet.

Svenska bestämmelser om arbetsmiljö på fartyg finns, som tidigare nämnts, huvudsakligen i AML men även i Fartygssäkerhetslagen (2003:364). Dessa lagar kompletteras av bland annat AMF, fartygssäkerhetsförordningen (2003:438) och föreskrifter som meddelats av myndigheterna med stöd av dessa förordningar.

⁷ Arbetsmiljöverket, 2016

⁸ Arbetsmiljöverkets Rapport 2012:7.

Enligt fartygssäkerhetslagen ska alla fartyg med minst fem ombordanställda utse ett skyddsombud till vilken arbetstagaren kan lyfta funderingar, missnöjen och klagomål. Det är sedan skyddsombudets uppgift att förmedla uppgifterna vidare till en chef eller arbetsledare.

Fram tills nyligen gällde de äldre föreskrifterna och allmänna råden på fartyg. Från och med den 1 augusti 2019 gäller Arbetsmiljöverkets nyare föreskrifter (2015:4) ombord på alla svenska fartyg där arbetstagare utför fartygsarbete för arbetsgivares räkning.

Arbetsvillkor för flygande personal (piloter och kabinpersonal) i Sverige hanteras inom ramen för Transportstyrelsens tillsyn av flygbolag. Arbetsmiljöverket ansvarar för tillsynen av arbetsmiljön för flygande personal.

Bestämmelser om arbetsmiljö för lastbilsförare finns huvudsakligen i AML. Arbetsmiljöverket har det huvudsakliga ansvaret för såväl tillsyn av existerande regelverk som utveckling av nya normer på området. Transportstyrelsen ansvarar för vägarbetstid samt specialregleringen på arbets- och vilotidsområdet. Bestämmelser om kör- och vilotider finns för att säkerställa att de som arbetar med vägtransporter har goda arbetsförhållanden – att de får regelbunden vila och att de aldrig behöver köra orimligt långa arbetspass. Reglerna har tre huvudsyften, de ska säkerställa en sund konkurrens mellan aktörerna i vägtransportsektorn, ge förarna en god social situation och bidra till en god trafiksäkerhet. Arbetsmiljöverket ansvarar för tillsynen enligt arbetstidslagen på området.

3 Sociala villkor inom sjöfarten

Transportstyrelsen har under 2019 studerat sjömännens arbets- och levnadsvillkor. En enkät skickades ut till samtliga sjömän som fanns i Transportstyrelsens register. Drygt 6000 svarade på enkäten vilket motsvarar en svarsfrekvens på var drygt 37 procent. Enkätfrågorna berörde organisatorisk och social arbetsmiljö och speglar de bestämmelser som finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter på området (AFS 2015:4).

Studien visar att det finns vissa skillnader i anställningsvillkor. Nästan 63 procent av respondenterna har en tillsvidareanställning och drygt 28 procent har en tidsbegränsad anställning eller en timanställning. Kvinnor har i högre utsträckning än män timanställning eller tidsbegränsad anställning (41 procent jämfört med 28 procent).

Undersökningen visar att majoriteten av sjömännen upplever att deras kunskaper är till nytta i deras arbete samtidigt som de också anser sig ha möjlighet att lära sig nya saker när arbetet kräver det. Många känner stolthet över sitt arbete och upplever sig bli behandlade med respekt av kollegor och sin närmaste chef eller arbetsledare. Flertalet sjömän upplever att arbetet är fritt från hot och våld. Undersökningen visar också att majoriteten av sjömän upplever att kvinnor och män behandlas jämlikt på arbetet. Det finns dock områden där arbetsmiljön behöver förbättras.

3.1 Hög arbetsbelastning, bristande ork och risken för olyckor

Transportstyrelsens enkätundersökning visar att nästan en fjärdedel av sjömännen upplever att deras arbete inte är fritt från allvarliga olycksrisker. Ett av de största problemen som sjömännen upplever går att relatera till hög arbetsbelastning i relation till bristande återhämtning. Enkätundersökningen visar att mer än en tredjedel av sjömännen upplever att de inte har ork att göra andra saker efter arbetsdagens slut eller på sin frivakt och 27 procent upplever att de inte har möjlighet att arbeta i lugnare tempo efter arbetsintensiva perioder. Vidare visar enkäten att drygt en femtedel av respondenterna inte anser sig hinna med sina arbetsuppgifter inom schemalagd arbetstid och en lika stor andel anser sig inte ha en acceptabel arbetsbelastning.

En jämförelse av sjömännens upplevelse av arbetsbelastning i undersökningen med liknande undersökningar av arbetsmarknaden som helhet indikerar att det är en större andel på arbetsmarknaden generellt som upplever en tuff arbetsbelastning än inom sjöfarten. Eftersom fartyg är en miljö där trötthet kan bli farligt och det finns en tydlig koppling mellan utmattnings och risken för olyckor är detta dock ett problem att ta på allvar.

3.2 Intendenturpersonalen upplever en sämre situation

Intendenturpersonalen omfattar de anställda ombord som arbetar med annat än framdriften av fartyget. Det kan handla om service ombord på fartyget (försäljning, städning eller servering) eller underhåll av delar på fartyget som inte är kopplat till dess framdrift (t.ex. trasiga element).

Transportstyrelsens enkätundersökning visar att intendenturpersonalen i högre grad än andra yrkesgrupper ombord upplever en sämre organisatorisk och social arbetsmiljö.

Ett område där intendenturpersonalen sticker ut särskilt i undersökningen handlar om ork och arbetsbelastning. Hälften av de som arbetar inom intendenturen upplever sig inte ha ork att göra saker efter sitt arbetspass eller på sin frivakt, jämfört med 30 procent av de som ingår i andra yrkesgrupper ombord. Nästan 40 procent av intendenturpersonalen upplever att de inte har möjlighet att arbeta i ett lugnare tempo efter intensiva arbetsperioder och mer än en tredjedel anser sig inte ha en acceptabel arbetsbelastning. Detta kan jämföras med 22 respektive 14 procent av de som arbetar i andra yrkesgrupper ombord. Också när det gäller kränkande handlingar och trakasserier sticker intendenturpersonalen ut jämfört med andra yrkesgrupper ombord. Nästan en tredjedel av intendenturpersonalen uppgav att de utsatts för kränkande handlingar eller trakasserier under de senaste tolv månaderna, jämfört med knappt 18 procent av de som arbetar inom andra yrkesgrupper. Vanligast är att kränkningar upplevs komma från en chef eller arbetsledare, följt av kollegor. Minst vanligt är upplevelsen att kränkningar kommer från passagerare.

Intendenturpersonalen har inte samma status som personalen på däck eller i maskin, och upplever kränkningar i högre utsträckning än andra yrkesgrupper. Den stora andelen inom intendenturen som i Transportstyrelsens undersökning uppger att de upplevt kränkande handlingar eller trakasserier kan inte förklaras av att fler kvinnor arbetar inom denna yrkesgrupp, eftersom det inom intendenturen är en relativt jämn fördelning av män och kvinnor.

3.3 Sämre upplevelser av arbetsmiljö bland kvinnliga sjömän

Transportstyrelsens enkätundersökning visar att kvinnor generellt upplever en sämre organisatorisk och social arbetsmiljö än män. Totalt sett upplever sjömännen att kvinnor och män behandlas lika på arbetsplatsen, men vid en uppdelning mellan män och kvinnor visar undersökningen att 20 procent av kvinnorna anser att påståendet stämmer ganska eller mycket dåligt överens med hur verkligheten ser ut, jämfört med 7 procent av männen.

Undersökningen visar också att 38 procent av kvinnorna upplevt kränkande handlingar eller trakasserier under det senaste året, vilket kan jämföras med 16 procent av männen.

En dubbelt så stor andel av kvinnorna (16 procent) som av männen (8 procent) svarar att det stämmer ganska eller mycket dåligt att deras närmaste chef eller arbetsledare behandlar dem med respekt. Samma förhållande gäller för påståendet att arbetet är fritt från hot och våld, där 16 procent av kvinnorna och 8 procent av männen svarar att detta stämmer ganska eller mycket dåligt överens med verkligheten. En större andel av kvinnorna (28 procent) känner sig otrygga inför framtiden på sin arbetsplats, jämfört med männen (20 procent).

4 Sociala villkor inom luftfarten

Transportstyrelsen har granskat sociala villkor inom luftfarten baserat på tre europeiska studier (Gent, LSE och Ricardo) om anställningsformerna och arbetsvillkor som genomfördes mellan åren 2015 till 2019.

Marknadsöppningen inom flygbranschen har lett till en hårdare konkurrens. I stort har liberaliseringen lett till lägre priser och ökad tillgänglighet för konsumenten eftersom fler företag har etablerat sig på marknaden, vilket har lett till en ökat utbud. För flygbolag (liksom andra företagsbranscher) innebar en gemensam marknad dels tillträde till medlemsländernas marknader, dels möjligheter att dra nytta av nationella skillnader inom lagstiftning mellan medlemsländerna. Dessa kan exempelvis vara skillnader i miljökrav, och/eller arbetsmarknadsvillkor. Etableringen av nya affärsmodeller, som bland annat utmanar den traditionella strukturen på marknaden med statliga monopol, har också väckt frågan om detta får negativa effekter på arbetsmiljön och flygsäkerheten.

4.1 Anställningsformer varierar efter typ av flygbolag

Studier visar att majoriteten av piloterna är tillsvidareanställda och endast 16 procent är korttidsanställda. 79 procent av piloterna i studien har ett direkt anställningskontrakt med sitt flygbolag medan 21 procent har någon form av indirekt arbetsrelation, det vill säga flygbolaget är inte arbetsgivare för piloterna. Det har emellertid blivit vanligare att piloter inte är direktanställda av flygbolag, utan korttidsanställs genom bemanningsföretag, eller som egenföretagare. Därmed får piloten enbart betalt för utförd flygtid.

Piloter som arbetar för ett nätverksflygbolag är till mycket stor andel direktanställda (96,5 procent) medan endast drygt hälften av piloterna (52,6 procent) som arbetar vid ett lågkostnadsbolag är direktanställda.⁹

4.2 Arbetstillfredsställelse högre bland anställda i nätverksflygbolag

Piloter och kabinpersonal med direkt anställning är mer nöjda med sina arbetsvillkor än kolleger med anställningsavtal via ett bemanningsföretag. Det finns också skillnader i arbetstillfredsställelse som är kopplade till typ av flygbolag. Såväl piloter som kabinpersonal med direkt anställning i

⁹ Nätverksflygbolag utgörs av de traditionella flygbolag som erbjuder resenären en resa med transfer från en destination till en annan vidare till slutdestinationen. De har ofta ett välutvecklat linjenät med nav-/ekerstruktur och ingår ofta i globala allianser med andra flygbolag. Lågkostnadsbolag är flygbolag som erbjuder ett lågpriskoncept baserat på högre flygplansutnyttjande, lägre servicenivå (färre frekvenser), begränsad ombordservice, lägre boknings- och säljkostnader och mindre administration. Lågkostnadsbolag erbjuder i allmänhet ett enkelt linjenät utan anslutningsflyg.

nätverksflygbolag är mer nöjda med sina arbetsförhållanden jämfört med direktanställd personal vid lågkostnadsbolag.

Direktanställning utifrån affärsmodell uppvisar också en stor skillnad i synen på lönen. Personalen vid nätverksflygbolagen är oftare tillfredsställda med lönen (55%) än kollegorna vid lågkostnadsbolag (34%).

Personal som är direktanställda av flygbolagen är mer tillfredsställda med den utbildning och vidareutbildning som erbjuds än vad de anställda via bemanningsföretag är. Enligt studien tenderar lågkostnadsbolag att inte vara lika öppna för facklig verksamhet som hos nätverksflygbolagen.

4.3 Pay-to-fly vanligast bland charterflygbolag

Nyexaminerade piloter med liten erfarenhet och få flygtimmar befinner sig ofta i en sårbar ställning på arbetsmarknaden. Ett fenomen som förekommer är att piloter kan behöva betala för att få tillräckligt med flygtimmar (pay-to-fly). På så sätt får piloten betala för sitt arbete vilket i sin tur kan leda till en anställning eller en högre position som kapten.

Ofta är det bland yngre piloter i början av sin karriär som denna typ av kontrakt förekommer. Pay-to-fly kontrakt är vanligast förekommande bland charterflygbolag (12 procent) och lågkostnadsbolag (8 procent). Bland nätverksflygbolagen hade endast 3 procent av piloterna sådana kontrakt.

5 Sociala villkor bland lastbilsförare

Transportstyrelsen har under 2019 gjort en undersökning om sociala villkor bland lastbilsförare. Undersökningen gjordes inom ramen för Transportstyrelsens tillståndsmätning på väg¹⁰. Syftet med studien av lastbilsförarens sociala villkor var att få kunskap om vilka arbetsvillkor förarna arbetar under. Mot bakgrund av den diskussion som pågått om, och i vilken grad, svenska och utländska lastbilsförarens sociala villkor påverkar konkurrensvillkoren inom åkerinäringen så var syftet även att klargöra vilka skillnader som kan finnas mellan förare som kör för svenska respektive utländska företag.

Undersökningen genomfördes i form av en enkätstudie. 64 procent av förarna uppger att arbetsgivaren för den aktuella transporten är registrerad i Sverige, 30 procent anger att arbetsgivaren är registrerad i annat land inom EU och 4 procent uppges vara registrerade i land utanför EU. 9 av 10 av förarna i studien är anställda av ett transportföretag.

Sammantaget visar studien att de flesta lastbilsförare trivs med sitt arbete och är nöjda med sina arbetsförhållanden.

5.1 Små skillnader när det gäller arbetstid

När det gäller genomsnittlig arbetstid är skillnaderna mellan svenska och utländska förare små. 80 procent av förarna arbetar i genomsnitt mellan 31-50 timmar i veckan. Det är en större andel bland förarna med utländsk arbetsgivare som arbetar mer än 51 timmar per vecka än bland förare med svensk arbetsgivare.

5.2 Stora löneskillnader beroende på var arbetsgivaren är registrerad

Studien visar att det är stora löneskillnader bland förarna beroende på var arbetsgivaren är registrerad. Utländska förare¹¹ ligger mellan 30-45 procent lägre i lön än de förare som arbetar för svenska arbetsgivare. Medianlönen per månad för förare som arbetar 31-40 timmar i veckan är 23 000 kronor för förare med svensk arbetsgivare och 16 100 kronor för förare med utländsk arbetsgivare¹². Medianlönen per månad för förare som arbetar 41-50 timmar i veckan är 25 000 kronor för förare med svensk arbetsgivare och

¹⁰ Transportstyrelsen 2019, Tillståndsmätning 2019 – Kontroll av regelefterlevnad inom yrkestrafik på väg avseende godstransporter samt mätning av sociala villkor bland lastbilsförare (TSJ 2017-3925). Den tillståndsmätning som utförts i år är den tredje i ordningen och syftet med tillståndsmätningen är att få en bild av hur väl de regler som finns på transportområdet följs av aktörerna på marknaderna.

¹¹ Med utländska förare avses i frågan om lön de som har en arbetsgivare som är registrerad i ett land utanför Norden.

¹² Utländska arbetsgivare exklusive arbetsgivare i de nordiska länderna.

13 900 kronor för förare med utländsk arbetsgivare. Då lönekostnader ofta utgör en betydande andel av ett transportföretags totala kostnader så är det lätt att förstå varför utländska förare och transportörer har ett gynnsamt läge på den svenska transportmarknaden.

Utöver lönen har de flesta förare rätt till ersättning för andra saker såsom övernattning, måltider, parkering och arbetskläder vilket såväl förare med svensk arbetsgivare som förare med utländsk arbetsgivare får. Förare med svensk arbetsgivare får oftare ersättning för övernattning medan utländska förare oftare får ersättning för måltider och parkering.

5.3 Stora skillnader i hur ofta förare övernattar i lastbilen

Av naturliga skäl skiljer det en hel del i hur ofta förare övernattar i lastbilen. 80 procent av de utländska förarna övernattar minst 3 nätter per vecka. De flesta svenska förare övernattar aldrig i lastbilen.

Svenska förare känner sig mer trygga då de övernattar i lastbilen än förare som kör för utländska företag. 84 procent av förarna med svensk arbetsgivare som angett att de någon gång övernattar i sin lastbil känner sig alltid eller oftast trygga, motsvarande siffra för de som kör för ett utländskt företag är 71 procent. I rapporten framhålls att det finns flera faktorer som kan påverka huruvida man känner sig trygg vid övernattning i lastbilen. Säkra uppställningsplatser är viktigt, men det är troligen även så att många känner en större trygghet i sitt hemland.

Trafikanalys har kartlagt utbud och efterfrågan av trygga och säkra uppställningsplatser och kommit fram till att utbudet inte är tillräckligt stort. Utbudet av uppställningsplatser består främst av Trafikverkets rastplatser, vägkrogar och bensinstationer. Trafikanalys lyfter att ett stort antal förare upplever otrygghet och uppger sig ha blivit utsatta för brott.¹³ Bristen på uppställningsplatser och det faktum och många upplever en otrygghet är givetvis problematiskt.

5.4 Många lastbilsförare trivs med sina arbetsförhållanden

Resultatet visar att förarna generellt sett trivs med sitt arbete. Kring 70 procent av förarna uppger att de är nöjda med sina arbetsförhållanden. Få förare är direkt missnöjda med sina arbetsförhållanden. Studien visar att det finns betydande skillnader när det gäller sociala villkor för lastbilsförare med svensk respektive utländsk arbetsgivare, men på det stora hela är det inga stora skillnader i förarnas inställning till sina arbetsförhållanden beroende på om de har svensk eller utländsk arbetsgivare.

¹³ Trafikanalys (2016) Trygga och säkra uppställningsplatser.

Mer än hälften av förarna är nöjda med sin lön, detta gäller såväl förare med svensk som förare med utländsk arbetsgivare. Det är en större andel av förarna med svensk arbetsgivare som är missnöjda med sin lön (17 %) än förarna med utländsk arbetsgivare (12 %). Detta ska ställas i relation till det faktum att lastbilsförare med utländsk arbetsgivare har betydligt lägre lön än de med svensk arbetsgivare.

Förare med svensk arbetsgivare upplever stress i arbetet i något högre grad än förare med utländska arbetsgivare. Hälften av förarna med utländsk arbetsgivare anger att de *inte* upplever stress ofta i sitt arbete, medan drygt 20 procent anger att de ofta upplever stress i arbetet. Bland förarna som kör för en svensk arbetsgivare anger 30 procent att de inte upplever arbetssituationen som stressig medan 24 procent anger att de upplever den som stressig.

7 av 10 förare upplever att de får stöd av sin arbetsgivare om de får problem. 5 procent av förarna med svensk arbetsgivare anger att de saknar stöd från sin arbetsgivare om något inträffar, motsvarande siffra för förare med utländsk arbetsgivare är högre; 12 procent.

6 Slutsatser

Sjömän, flygande personal och lastbilsförare arbetar alla i arbetsmiljöer som på många sätt skiljer sig från arbetsmiljöerna i andra branscher. För såväl sjömän som flygande personal och lastbilsförare smälter arbetsmiljön ofta samman med delar av levnadsmiljön. Många yrkesverksamma inom dessa branscher är borta från hem och familj i kortare eller längre perioder och sover ibland på eller i anslutning till arbetsplatsen. Inom såväl sjöfarten som luftfarten lever de yrkesverksamma nära sina kollegor, både i tid och rum, och vid problem i det sociala samspelet kan det få stor inverkan på deras arbets- och levnadsvillkor. Situationen för lastbilsförare är det omvända, med mycket ensamarbete och relativt låg grad av socialt samspel.

6.1 Olika arbetsmiljöer ger olika utmaningar

De yrkesverksamma på sjö, luft och gods på väg arbetar i olika typer av arbetsmiljöer och detta innebär att utmaningarna vad gäller sociala villkor i flera avseenden blir olika. I de tre trafikslagsvisa studierna som genomförts under 2019 studeras de yrkesverksammas sociala villkor ur olika perspektiv beroende på vilka frågor och utmaningar som är aktuella inom respektive bransch.

Inom åkerinäringen har frågan om skillnader mellan svenska och utländska lastbilsförares sociala villkor varit central i diskussionerna under de senaste åren och i rapporten om lastbilsförares sociala villkor ligger fokus på den frågan. Studien visar att det finns skillnader i sociala villkor mellan svenska och utländska lastbilsförare. Det är i synnerhet arbetsmiljön för lastbilsförare från andra länder som präglas av långa perioder av frånvaro från hemmet och återkommande övernattningsnätter i lastbilen. Ett arbetsmiljöproblem som identifierats här är att mer än en fjärdedel av de utländska förarna känner en otrygghet då de övernattar i lastbilen, något som bland annat kan bero på bristande tillgång till säkra uppställningsplatser.

Sjömännens arbetsmiljö skiljer sig i flera avseenden från lastbilsförarnas arbetsmiljö. Många sjömän är visserligen också borta från sitt hem under längre perioder men till skillnad från lastbilschaufförerna behöver de inte hitta en ny plats att övernatta på varje natt. Lastbilsförarnas arbetsmiljö präglas i hög grad av ensamarbete medan sjömännen ofta arbetar tillsammans med flera kollegor och det finns flera olika yrkesgrupper som arbetar ombord på samma fartyg. Sjömännen arbetar och till viss del även lever nära sina kollegor. Flera av de arbetsmiljöproblem som lyfts i studien om sjömännens arbetsvillkor handlar just om den sociala situationen till sjöss, om förekomsten av kränkningar och trakasserier, och även om negativa hierarkiska strukturer.

Inom luftfarten har diskussionerna kretsat kring etableringen av nya affärsmodeller, som utmanar den traditionella strukturen på marknaden och möjligen riskerar att få negativa effekter på arbetsmiljön. Det har blivit vanligare att piloter inte är direktanställda av flygbolag utan anställs via bemanningsföretag och när så är fallet får piloterna endast betalt för utförd flygtid. Piloter som är anställda via ett bemanningsföretag är mindre nöjda med sina arbetsvillkor än de med direkt anställning. Det finns många anställningsformer inom transportbranschen, men tillsvidareanställning är den mest typiska. Lågkostnadsflygbolag har dock en affärsmodell som vilar tungt på flexibilitet, varför dessa har en betydligt större andel visstidsanställda. Inom luftfarten finns även en verksamhet som är typisk för trafikslaget, Pay-to-fly, där piloten köper sig flygtid för att få in en fot hos flygbolaget eller på marknaden i stort. Det är än så länge en ganska ovanlig företeelse och brukas främst av charterbolag. Denna modell är omdiskuterad och förekommer varken inom sjöfarten eller godstransporter på väg.

6.2 Faktiska skillnader i arbetsvillkor kan upplevas olika

Det är tydligt att det finns faktiska skillnader i arbetsvillkor mellan olika grupper av yrkesverksamma inom såväl sjöfarten och luftfarten som inom åkerinäringen. Det handlar om skillnader i exempelvis löneläge, omfattning av frånvaro från hemmet, antal övernattningar, arbetstid och anställningsformer. Inom luftfarten är piloter som arbetar för nätverksbolag direkt anställda i betydligt högre utsträckning än piloter som arbetar vid lågkostnadsbolag. En skillnad mellan bolagstyperna är att nätverksbolagen tenderar att vara mer öppna för facklig verksamhet än lågprisbolagen. Piloterna vid nätverksbolagen är också mer nöjda med sina arbetsvillkor än piloterna vid lågkostnadsbolagen, de är bland annat betydligt mer nöjda med sin lön.

I studien om sjömännens arbetsvillkor har skillnaderna mellan kvinnors och mäns sociala villkor lyfts fram. Inom sjöfarten återfinns de kvinnliga sjömännen främst på servicesidan, inom intendenturen. Undersökningar av arbetsmarknaden som helhet visar att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön generellt sett är sämre inom serviceyrken. Ett tecken på detta är höga sjukskrivningstal. Studien om sjömännens sociala villkor visar att kvinnliga sjömän har sämre upplevelser av den sociala arbetsmiljön än männen. Två femtedelar av kvinnorna har upplevt kränkande behandling eller trakasserier under det senaste året, motsvarande andel för männen är mindre än en femtedel. Betydligt färre kvinnor än män upplever att män och kvinnor behandlas lika på arbetsplatsen.

Transportstyrelsens granskning visar att grupper av yrkesverksamma med sämre arbetsvillkor än sina kollegor inom samma bransch inte nödvändigtvis upplever sig förfördelade. Lastbilsförare med utländsk

arbetsgivare är i mindre utsträckning missnöjda med sin lön än lastbilsförare med svensk arbetsgivare trots att de har betydligt lägre lön. De utländska lastbilsförarna är borta från sitt hem och övernattar i sin lastbil betydligt oftare än svenska förare. Det är en större andel av de utländska lastbilsförarna som upplever otrygghet då de övernattar i sin lastbil. Sett till hela arbetssituationen upplever dock utländska lastbilsförare en lägre stressnivå än de svenska förarna.

6.3 Många är nöjda med sina arbetsförhållanden

I de tre trafikslagsvisa studier som genomförts under 2019 framgår att många yrkesverksamma inom transportbranschen trivs med sitt arbete och är nöjda med sina arbetsförhållanden. Detta är en genomgående likhet inom alla tre trafikslagen. Personal inom sjöfarten är ofta stolta över sitt arbete och upplever att deras kunskaper är till nytta i arbetet. Inom luftfarten är arbetstillfredsställelsen nära kopplad till typ av anställningsavtal, där personal inom nätverksflygbolag är mer nöjda än andra. Inom åkerinäringen är mer än 70 procent av lastbilsförarna nöjda med sina arbetsförhållanden där mycket få uttrycker direkt missnöje.

6.4 Flera skäl att följa utvecklingen

Det finns skäl för Transportstyrelsen att inom ramen för myndighetens uppdrag gällande marknadsövervakning även fortsättningsvis följa tillståndet gällande sociala villkor inom transportbranschen i Sverige. I den mån det förekommer missförhållanden på arbetsmarknaden så drabbar detta inte bara den anställde utan får även konsekvenser för skötsamma arbetsgivare då orättvisa arbetsvillkor skapar en grund för en osund konkurrens. En god arbetsmiljö är även viktig för att upprätthålla en god trafiksäkerhet. Genom att fortsatt följa utvecklingen av de sociala villkor som råder för de yrkesverksamma inom transportnäringen får vi, och andra aktörer inom transportbranschen, ett viktigt kunskapsunderlag som visar vilka områden som behöver förbättras för att säkerställa schyssta villkor och sund konkurrens inom yrkestrafiken.

Referenser

Elektroniska källor

<http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20190402IPR34671/mobility-package-parliament-adopts-position-on-overhaul-of-road-transport-rules>

<http://www.sweship.se/nyhet/toppmote-om-trakasserier-inom-sjofarten>

Tryckta källor

Arbetsmiljöverkets Rapport 2012:7

Förordning (2008:1300) med instruktion för Transportstyrelsen

Trafikanalys (2016) Trygga och säkra uppställningsplatser

Transportstyrelsen (2017) Transportmarknaden i siffror 2016, dnr. TSG 2016-3493

Transportstyrelsen 2019, Tillståndsmätning 2019 – Kontroll av regelefterlevnad inom yrkestrafik på väg avseende godstransporter samt mätning av sociala villkor bland lastbilsförare (TSJ 2017-3925)



**TRANSPORT
STYRELSEN**

transportstyrelsen.se
telefon 0771-503 503