

Kristin Alsos
Åsmund Arup Seip

Organisering av arbeidsmarkedet i norsk luftfart

Kristin Alsos
Åsmund Arup Seip

Organisering av arbeidsmarkedet i norsk luftfart

© Fafo 2007
ISSN 0804-5135

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
Bakgrunn: Utviklingen i norsk og europeisk luftfart	7
1 Organisasjonsforhold og tariffavtaler innenfor luftfarten.....	9
Yrkeskategorier	9
Organisasjonsforhold innenfor luftfarten	10
Organisasjonsforhold og tariffavtaler i de enkelte selskap	13
Oppsummering.....	15
2 Konflikter i luftfarten	17
Konfliktmønsteret i luftfarten i de senere årene	17
Konflikter i europeisk luftfart.....	19
Konflikter i norsk luftfart i 2006	22
Årsaker til konflikter i norsk luftfart	24
Er luftfartsbransjen konfliktutsatt?	30
3 Framtidige utfordringer – lavprisselskaper og internasjonal konkurranse	32

Forord

I dette notatet foretas en kartlegging av arbeidslivsorganiseringen innenfor norsk luftfart, i lys av de konfliktene og den omstillingen bransjen har vært gjenstand for de siste årene. Prosjektet er utført på oppdrag fra Samferdselsdepartementet og er knyttet til departementets arbeid med et strategidokument for norsk luftfart. Notatet behandler følgende problemstillinger:

- Hvordan er arbeidsgiverne og arbeidstakerne organisert i norsk luftfart, og hvilke typer tariffavtaler finnes?
- Er det sammenhenger mellom organisasjonsforholdene og de konfliktene som var innenfor luftfarten i 2006?
- Hvilken betydning har omstillinger i norsk luftfart for organisasjonsforholdene og stabiliteten i bransjen?

Utredningen er gjennomført med grunnlag i offentlig tilgjengelig dokumentasjon og kvalitative intervjuer med personer i NHO Luftfart, Norsk Kabinforening, Norsk Flygerforbund, Parat, Norwegian og SAS Braathens. Vi vil i denne sammenheng takke alle som har bidratt gjennom disse intervjuene. I tillegg vil vi takke Jan Balstad og forskningsleder Torgeir Aarvaag Stokke ved Fafo for bidrag og kommentarer til notatet.

Mars 2007

Kristin Alsos
Åsmund Arup Seip

Sammendrag

Norsk luftfart ble i 2006 rammet av en streik og noen andre enkelthendelser/-aksjoner som fikk stor medieoppmerksomhet. Dette kan dels ses på som et utslag av den krevende fusjons- og omstillingsprosessen SAS Braathens har gjennomgått de siste årene, og dels som et utslag av enkelte særtrekk ved luftfarten. Særtrekkene omfatter:

- Parallelle og konkurrerende forbund som kjemper om de samme medlemmene, uten at det eksisterer en fast, etablert forhandlingsrekkefølge mellom disse forbundene.
- Detaljerte avtaler som gir mange tvistepunkter.
- Virksomhetsavtaler som fører til at spørsmål som i andre bransjer løses under fredsplikt, her blir en del av tariffoppgjørene.
- En kombinasjon av virksomhetsavtaler og frittstående forbund gjør at forbundene for flygende personell i liten grad forholder seg til det inntektspolitiske samarbeidet.
- Svak samordning på arbeidsgiversiden.
- Streik er et effektivt virkemiddel for mange grupperinger – også de mindre.

Disse faktorene har i større eller mindre grad eksistert i mange år. Lavpriskonkurranse og økt globalisering gir grunn til å tro at selskapene vil se behov for ytterligere omstillinger i årene som kommer. Sannsynligheten for at det igjen vil oppstå konflikter innenfor luftfarten er derfor relativt stor. Historien viser imidlertid at konfliktene på dette området har en syklisk tendens. Det synes som lite aktuelt å prøve å foreta endringer i den permanente lovgivningen innenfor kollektiv arbeidsrett for å søke å begrense framtidige aksjoner. Konfliktene er kortvarige og knyttet til en enkelt bransje, og større omlegginger på dette grunnlag vil neppe få støtte fra arbeidslivets parter.

Bakgrunn: Utviklingen i norsk og europeisk luftfart

Utviklingen innen luftfarten har de siste årene vært preget av en omfattende deregulering nasjonalt og internasjonalt. USA vedtok dereguleringslover i 1978. EU vedtok i 1992 en deregulering av luftfarten i det indre markedet. Dette inkluderte blant annet frihet hva gjelder fastsetting av pris, samt stor frihet til å opprette nye ruter innen EU. Utenriksrutene mellom Norge, Sverige og EU ble deregulert i 1993 i tråd med den inngåtte luftfartsavtalen. Dette regelverket ble videreført i EØS-avtalen fra 1994. Dereguleringen har åpnet for betydelig konkurranse internasjonalt, og har også hatt stor betydning for hvordan de nasjonale markedene har utviklet seg. I 1997 ble det åpnet for konkurranse på innenlandske ruter innenfor EØS-området (cabotage), noe som innebar at også det norske innenriksmarkedet ble åpnet for alle flyselskaper lisensiert i EØS-land. Forholdet til land utenfor EØS er regulert gjennom bilaterale avtaler.

Fram til 1993 var norsk luftfart regulert gjennom konsesjoner for de enkelte rutene. I dette systemet satt SAS i en særstilling, med enerett til all innenlandsk rutetrafikk. Andre selskaper slapp imidlertid til der SAS ikke ønsket å fly. Dette ga åpning for Braathens SAFE og Widerøe's Flyveselskap. I 1994 ble det åpnet for konkurranse på det norske innenriksmarkedet. SAS og Braathens bygde da opp konkurrerende rutenett mellom stamflyplassene, et rutenett som tok hånd om rundt 80 prosent av rutetrafikken innenlands.

Color Air ble etablert som konkurrent til SAS og Braathens i 1998, og skulle fungere som lavprisselskap. Color Air måtte imidlertid gi tapt og innstille driften etter et års tid. Den harde konkurransen førte også Braathens ut i økonomiske vanskeligheter. Konkurransen med SAS og oppkjøp av Malmö Aviation gjorde Braathens gjeldstynget. SAS valgte å kjøpe opp Braathens i 2001.¹

Fra 2001 registrerte luftfarten en stagnasjon og begynnende konjunkturedgang, som akselererte kraftig med angrepet i New York 11. september. Dette førte til at flyselskapene satte i gang store innsparingstiltak, inkludert nedbemanning. SAS valgte også å dele opp virksomheten i flere nasjonale selskaper. I 2004 ble Scandinavian Airlines Sverige og Scandinavian Airlines Danmark opprettet, samtidig som SAS og Braathens ble slått sammen til SAS Braathens. Den interkontinentale virksomheten ble værende under den felles skandinaviske konsernledelsen. Virksomheten til datterselskapet SAS Commuter i Skandinavia ble avviklet og slått sammen med de nasjonale selskapene.

Dette medførte at norsk luftfart fra 2001 ble preget både av økonomiske innsparinger og av omstruktureringen som fulgte etter SAS' oppkjøp av Braathens, sammenslåingen og opprettelsen av et norsk SAS Braathens selskap. SAS eier i dag en rekke mindre selskaper i tillegg til de tre nasjonale SAS-selskapene. Widerøe i Norge, SAS Cargo i Sverige, Blue1 i Finland og Spanair i Spania er heleide datterselskaper. I tillegg har SAS betydelig aksjeposter i Skyways, British Midland, AirBaltic, Estonian Air og Grønlandsfly.²

¹ Stian Bones «Hele Norge på vingene 1965 – 2005» i *Norsk luftfart gjennom 100 år*, Bodø: Norsk Luftfartsmuseum 2005.

² http://no.wikipedia.org/wiki/Scandinavian_Airlines_System

Norwegian Air Shuttle (Norwegian) dukket opp som konkurrent til SAS og Braathens i en periode der disse selskapene nedbemannet, og tok også over noe personell fra dem. Norwegian var opprinnelig operatør for Braathens på Vestlandet, men startet fra 2002 innenriksflygninger i konkurranse med SAS og Braathens. Selskapet satset på et lavpriskonsept, og vokste raskt. Veksten til Norwegian er et resultat av dereguleringen og myndighetenes ønske om å legge til rette for konkurranse mellom flere selskaper på viktige innenlandsruter.

Per i dag er det totalt 70 operatører som flyr i Norge. Dette omfatter både innenriksflygninger og flygninger mellom Norge og andre land.

I EU har Ministerrådet i 2005 vedtatt en strategi for den framtidige luftfarten. Strategien bygger på tre hovedprinsipper:³

- 1) Samordne medlemslandenes bilaterale «air service agreements» i felles EU-forhandlede «horisontale avtaler» som er i tråd med EU-lovgivningen.
- 2) Innen 2010 etablere et felles luftfartsområde med EUs nabostater, både av markedsmessige og sikkerhetsmessige grunner.
- 3) Arbeide for etableringen av globale avtaler innenfor hovedregionene med sikte på å etablere rettferdig konkurranse, og å støtte reorganisering av sivil luftfart og europeisk luftfartsindustri.

En gjennomføring av EUs luftfartsstrategi vil kunne gi enda større internasjonal konkurranse, og vil få betydning også for den norske luftfarten.

³ Council conclusions on developing the agenda for the Community's external aviation policy, 9990/05, NP/ay 1, ANNEX DG C III.

1 Organisasjonsforhold og tariffavtaler innenfor luftfarten

I dette kapittelet gis en oversikt over organisasjonsforhold og tariffavtaler innenfor luftfarten. Framstillingen begrenser seg til de største selskapene, det vil si Norwegian Air Shuttle AS, SAS Braathens AS og Widerøe AS, samt datterselskaper til disse. Oversikten vil søke å gi et bilde av hva som kjennetegner organiseringen innenfor luftfarten, på hvilke områder det finnes konkurrerende fagforeninger, samt av tariffavtalestrukturen innenfor bransjen.

Yrkeskategorier

For å få oversikt over om det finnes konkurrerende fagforbund og tariffavtaler innenfor luftfarten, er det nødvendig å foreta en klassifisering av yrkeskategorier. Forskjeller mellom yrkeskategoriene kan også være viktige faktorer når det gjelder å forstå hvordan ulike grupper agerer. Innenfor luftfartsselskapene finner en tradisjonelt to hovedgrupper: flygende personell og ansatte i bakketjenestene. Om bakketjenestene utføres av luftfartsselskapene selv eller av andre selskaper, kan variere. Catering utføres for eksempel i hovedsak av andre selskaper, og vil derfor ikke bli behandlet i det følgende. Andre typer tjenester som ground handling, teknisk vedlikehold og trafikk og salg, utføres både av luftfartsselskapenes egne selskaper og av andre selskaper. I tilknytning til luftfarten finnes det også en mengde støttefunksjoner. Dette omfatter flygeledere, drift av flyplass, sikkerhet og handels- og servicetilbud. Den videre framstillingen vil begrense seg til flygende personell og bakkepersonell, med hovedvekt på førstnevnte.

Med flygende personell menes piloter og kabinpersonale. Bakketjenester inkluderer i hovedsak virksomhet på bakken fra flyene lander til de tar av, det vil si billettsservice, innsjekk, stuing, lasting og lossing av bagasje, og manøvrering av fly på bakken som ikke utføres av piloter.⁴ Ground handling omfatter både stuere og flyarbeidere. Teknisk vedlikehold utføres av spesialarbeidere, hjelpearbeidere, flymekanikere (fagarbeidere), flyteknikere, samt ingeniører og sivilingeniører. Flyteknikere ble tidligere kalt autoriserte flymekanikere, og de er sertifisert til å arbeide på én eller flere flytyper. I Norge har flyteknikerne dessuten ansvar for å signere ut fly som har gjennomgått teknisk vedlikehold. Innenfor trafikk og salg utføres oppgaver knyttet til billettbestilling, innsjekking med mer, og denne gruppen omfatter i hovedsak funksjonærer.

⁴Jf. Høyesteretts dom i SAS Braathens-saken Rt.2006.71,(8).

Organisasjonsforhold innenfor luftfarten

Arbeidsgiverorganisering

Organisasjonsforholdene på arbeidsgiversiden er konsentrerte, ved at både SAS Braathens, Norwegian og Widerøe er medlemmer av NHO Luftfart (tidligere Flyselskapenes Landsforening). Landsforeningen har til sammen 37 medlemmer og er part i rundt 30 tariffavtaler. NHO Luftfart er imidlertid ikke part i avtalen for de pilotene i SAS Braathens som er medlem av Norsk Flygerforening, det vil si de tidligere SAS-pilotene. Denne tariffavtalen er inngått med konsortiet, se nedenfor.

For flygende personell finnes det ikke bransjeavtaler. Alle avtalene er inngått for den enkelte virksomhet. Med unntak av avtalen for de tidligere SAS-pilotene i SAS Braathens, er partene på sentralt nivå part i virksomhetsavtalene. Til tross for dette foregår store deler av forhandlingene knyttet til revisjon av avtalene, mellom de lokale parter. NHO Luftfart deltar vanligvis først i siste fase av forhandlingene. Bildet av en konsentrert organisering på arbeidsgiversiden må derfor nyanseres noe, da den praktiske håndteringen ikke foretas ensidig av NHO Luftfart.

Arbeidstakerorganisasjoner

Både den formelle og den praktiske organiseringen på arbeidstakersiden er mer fragmentert enn på arbeidsgiversiden. Næringen er preget av et stort antall fagforeninger, som hver organiserer ansatte innenfor én enkelt yrkeskategori. Bildet er imidlertid ikke ensartet – det finnes også fagforeninger som organiserer et bredere lag av arbeidstakere. Disse foreningene har ofte sterke lokale avdelinger for ulike yrkeskategorier. Et annet særpreg ved bransjen er at det eksisterer mange frittstående forbund, det vil si at forbundene ikke står tilknyttet en hovedorganisasjon. Det går her en skillelinje mellom de forbundene som organiserer ansatte innenfor en enkelt yrkesgruppe og de som organiserer flere ulike grupper. Innenfor luftfarten er forbund som organiserer flere yrkeskategorier tilknyttet hovedorganisasjoner.

Parat

Parat er tilsluttet YS og er i antall medlemmer den største arbeidstakerorganisasjonen innenfor luftfarten. I overkant av 2500 av Parats totale medlemsmasse på 27 000 arbeider innenfor denne sektoren. Forbundet organiserer ulike yrkeskategorier, herunder stuere, teknikere, funksjonærer, piloter, kabinpersonale, cateringpersonell og rengjøringspersonale. Medlemmene er fordelt blant alle de tre største linjefartsselskapene med datterselskaper, samt i enkelte andre selskaper.

Parats medlemsmasse innenfor luftfart har vokst de siste årene både når det gjelder yrkeskategorier og antall medlemmer. Fram til dette århundret hadde forbundet i hovedsak medlemmer på kabinsiden i Braathens, Norwegian og Widerøe. Parat var tilnærmet enerådende på kabinsiden i selskaper utenom SAS. Medlemsmassen omfatter per i dag også deler av funksjonærene i SAS Braathens og Widerøe, stuere og funksjonærer i SAS Ground Services, og teknisk vedlikeholdspersonell i Widerøe. Norwegianers vekst har også medført økning i medlemstallet. I tillegg har fusjonen mellom SAS og Braathens indirekte ført til vekst, ved at de tidligere Braathens-pilotene har meldt seg inn i Parat. Også Norwegian-pilotene er nå organisert i forbundet. Parat organiserer per i dag rundt 550 piloter. Rundt 50 av de tidligere

SAS Commuter-pilotene som nå er ansatt i SAS Braathens er også medlemmer av Parat, men de har per i dag ingen tariffavtale.⁵

Norsk Flygerforbund

Norsk Flygerforbund (NF) har tradisjonelt vært den eneste organisasjonen for piloter, og de er fremdeles den største organisasjonen når det gjelder antall medlemmer i denne yrkeskategorien. Forbundet organiserer piloter innenfor SAS Braathens (i hovedsak de tidligere SAS-pilotene), Widerøe, helikoptertransport og de mindre selskapene. Forbundet har mellom 1300 og 1400 medlemmer. Fram til 2002 var alle piloter organisert i dette forbundet, det vil si både innenfor SAS, Norwegian, Braathens og Widerøe. Norsk Flygerforbund er et frittstående forbund.

Norsk Kabinforening

På kabinsiden har medlemmene fordelt seg mellom Norsk Kabinforening (NKF) og Parat. Norske kabinansatte innenfor SAS var fram til 1978 medlemmer av den svenske kabinforeningen, men stiftet da en egen forening, Norsk Kabinforening. Opprettelsen av NKF hevdet å være motivert ut fra misnøye over at norske ansatte ble tatt ut i streik for at svenske kabinansatte skulle få bedre vilkår. Norsk Kabinforening er en frittstående forening, og forbundet organiserer rundt 1800 kabinansatte.

Norsk Flytekniker Organisasjon

Flyteknikere organiseres av Norsk Flytekniker Organisasjon (NFO). Teknikerne var opprinnelig en del av LO-forbundet Norsk jern- og metallarbeiderforbund, gjennom Autoriserte Flymekanikers Forening (AFF). En omorganisering av Jern & Metall rundt 1969 medførte at AFFs innflytelse ble redusert. Dette resulterte i at de fra 1975 opprettet sin egen forening, som etter en navneendring i 1977 ble hetende Norsk Flytekniker Organisasjon. NFO var part i en avtale med NAF som var en blåkopi av Jern & Metalls Flyoverenskomst. Resultatet av tariffrevisjonen i 1980 samt en avgjørelse i forbindelse med tvungen lønnsnemnd påfølgende år medførte imidlertid at avtalene ble ulike, og fra 1982 fikk NFO sin egen overenskomst. Per i dag eksisterer det ingen konkurrerende forbund til NFO. Norsk Flytekniker Organisasjon er et frittstående forbund.

Fellesforbundet

Fellesforbundet har 147 500 medlemmer og er tilknyttet LO. Forbundet ble dannet i 1988 av fem forbund, hvor Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund organiserte ansatte bakkeansatte innenfor luftfarten. Dette omfattet både teknisk vedlikeholdspersonell, stuere og flyarbeidere. Alle disse yrkeskategoriene er inne på samme overenskomst – Flyoverenskomsten.

Handel og Kontor

Handel og Kontor (HK) er tilknyttet LO og har totalt 60 000 medlemmer. Innenfor luftfarten er forbundet part i tariffavtaler for funksjonærer innenfor SAS Braathens med søsterselskaper, herunder Widerøe. Forbundet organiserer dessuten de fleste av de kontoransatte i Norwegian.

⁵ Disse meldte seg ut av NFF og gikk inn i Parat i 2005/2006.

Luftfartens funksjonærforening

Luftfartens funksjonærforening (LFF) var opprinnelig en del av Handel og Kontor, men meldte seg ut i 1990. Bakgrunnen var uenighet om en rekke sentrale saker, samt at denne medlemsgruppen ikke følte at de hadde sterk nok innflytelse over den politikken HK førte. Forbundet er den dominerende funksjonærforeningen i SAS Braathens, SAS Ground Services og Widerøe. Luftfartens funksjonærforening er en frittstående forening.

Andre

Ingeniører organiseres av NITO (frittstående), og sivilingeniører i hovedsak av Tekna (Akademikerne). Ingeniører innenfor luftfarten som er tilknyttet Tekna er per i dag ikke bundet av tariffavtale. Ledere, arbeidsledere og tekniske funksjonærer organiseres av Lederne som er frittstående, og Forbund for ledelse og teknikk (FLT) som er tilsluttet LO. I tillegg finnes det enkelte mindre husforeninger for funksjonærene.

Oppsummering

Arbeidsgiversiden står i utgangspunktet samlet gjennom medlemskap i NHO Luftfart. Store deler av tariffavtalene for flygende personell utvikles likevel selskapsvis, slik at bildet nok er mer nyansert enn det de formelle tilknytningene tilsier. Arbeidstakersiden er preget av at det er mange foreninger og av foreninger som i hovedsak representerer en enkelt yrkeskategori. Det finnes noen foreninger som organiserer medlemmer på tvers av yrkeskategoriene, men relativt sterke klubber innenfor disse foreningene gjør at også de er preget av yrkesorganisering.

Tabell 1.1 gir en oversikt over ulike yrkeskategoriers organisasjonstilhørighet, og viser for hvilke yrkeskategorier det finnes konkurrerende fagforbund.

Tabell 1.1 Yrkeskategorier og organisasjonstilhørighet

Yrkeskategorier	Fagforbund	Hovedorganisasjon
Kabinansatte	Norsk Kabinforbund (NKF) Parat	Frittstående YS
Piloter	Norsk Flygerforbund (NF) Parat	Frittstående YS
Flyteknikere	Norsk Flyteknikerorganisasjon (NFO)	Frittstående
Teknisk vedlikehold Spesialarbeidere Hjelpearbeidere Flymekanikere	Fellesforbundet (FF) Parat	LO YS
Stuere Flyarbeidere	Fellesforbundet (FF) Parat	LO YS
Trafikk og salg Kontor, salg, informasjon, billettservice Øvrige funksjonærer	Luftfartens funksjonærforening (LFF) Handel og Kontor (HK) Parat	Frittstående LO YS
Ingeniører	Nito	Frittstående
Arbeidsledere Ledere	FLT Lederne	LO Frittstående

Organisasjonsforhold og tariffavtaler i de enkelte selskap

Tariffavtaler innenfor luftfarten har enten form av bransjeavtaler (landsomfattende avtaler) eller virksomhetsavtaler. Mens virksomhetsavtalen kun gjelder for den enkelte virksomheten, vil bransjeavtalen regulere forholdet mellom arbeidsgivere og arbeidstakere innenfor hele luftfarten. For at bransjeavtalen skal gjøres gjeldende for den enkelte virksomhet, må det inngås særskilt avtale om dette mellom tariffpartene. Et fagforbund vil som regel ha krav på at en avtale gjøres gjeldende dersom ti prosent av de ansatte i virksomheten (innenfor den yrkesgruppen som fagforbundet organiserer) er organisert.⁶ Avtalene innfor luftfarten regulerer ikke vilkårene for alle ansatte innenfor bransjen eller virksomheten, men er begrenset til en eller flere yrkesgrupper.⁷ Partene i en bransjeavtale vil være organisasjoner på sentralt nivå. Når det gjelder virksomhetsavtaler, finnes det både avtaler der organisasjonene på sentralt nivå er avtaleparter, for eksempel NHO/NHO Luftfart og Norsk Kabinforening, og avtaler der partene på virksomhetsnivå (de lokale partene) er part i avtalen, for eksempel SAS Consortium og Norske SAS-flygeres forening. Særavtaler, det vil si avtaler inngått mellom lokale parter med hjemmel i en tariffavtale, vil ikke bli behandlet i dette notatet.

For både flygere og kabinansatte er det tradisjon for at det inngås virksomhetsavtaler, mens øvrige grupper har bransjeavtaler som omfatter alle tariffbundne virksomheter innenfor næringen.

SAS Braathens

SAS ble stiftet i 1946 som et konsortium, og var fram til 2001 heleid av de tre morselskapene SAS Norge AS (2/7), SAS Danmark AS (2/7) og SAS Sverige AB (3/7). I 2001 ble eierstrukturen endret ved at det ble etablert et felles aksjeselskap, SAS Group AB, der de tre statene har eierandeler på til sammen 50 prosent. Resterende aksjer eies av private. Konsortieavtalen regulerer fordeling av flyregistrering mellom de tre landene, samt fastsetter en norm for fordeling av forretningsvirksomhetene. Fordelingen er likevel underordnet et krav om bedriftsøkonomisk lønnsomhet for selskapet. SAS-konsernets virksomhet ble i 2004 omorganisert til en desentralisert organisasjon bestående av selvstendige selskaper i de tre landene, henholdsvis SAS Braathens, SAS Sverige og SAS Danmark. Disse selskapene danner sammen et arbeidsfellesskap, SAS Consortium. Selskapene hører sammen med Scandinavian Airlines International inn under SAS Scandinavian Airline Businesses. Andre forretningsområder er Individually Branded & Affiliated Airlines, Hotels og Airline Support Businesses. Sistnevnte område omfatter SAS Ground Services, Technical Services og Cargo Group.⁸

Til sammen rundt 40 forbund har avtaler med SAS Group AB og dets datterselskaper i de tre landene. I SAS Braathens er det ti fagforeninger, hvorav ni er part i tariffavtale (inkludert pilotenes avtale med konsortiet). Både pilotene og kabinpersonalet har tradisjonelt hatt

⁶ Vilkårene for opprettelse av tariffavtale vil være regulert i Hovedavtalen inngått mellom tariffpartene.

⁷ Det er i utgangspunktet kun de ansatte som er medlemmer av det fagforbundet som tariffavtalen er opprettet med som har rett til de vilkår avtalen nedfeller. Arbeidsgiver har i henhold til ufravikelighetsprinsippet imidlertid plikt til også å gi uorganiserte samme vilkår.

⁸ St.melding 13 (2006-2007) *Et aktivt og langt eierskap*, kap. 8.1.7. og <http://www.sasgroup.net/SASGroup/default.asp>

direkteavtaler med morselskapet – det vil si at forbundene har forhandlet direkte med konsortiet.⁹

Forhandlinger for *pilotene* er preget av et sterkt samarbeid mellom de tre lands foreninger. Pilotene har ført felles forhandlinger gjennom NF og respektive flygerforeninger i Sverige og Danmark, og de har en felles tariffavtale. Flygerforeningene har tradisjonelt blitt enige om felles krav før forhandlingene med arbeidsgiver ble igangsatt.

I forbindelse med prosessen med å etablere nasjonale datterselskaper i de ulike landene, ønsket arbeidsgiverne å flytte ansettelsesforholdene over på de nasjonale selskapene. Fordi SAS-pilotene ønsket å opprettholde en felles tariffavtale og videreføre rettigheter knyttet til denne, fikk pilotene med base i Norge et dobbelt ansettelsesforhold i SAS Braathens og SAS Consortium. Tariffavtalen for pilotene er felles for pilotene i Norge, Sverige og Danmark. På grunn av ulik rammelovgivning i landene, har det vært behov for å foreta enkelte nasjonale tilpassinger. Avtalen består av én sentral del som gjelder piloter i alle tre landene, og én del med nasjonale bestemmelser for pilotene i de enkelte land. Dette innebærer at bestemmelsene om lønn og pensjon varierer noe mellom de ulike land, mens rettigheter knyttet til arbeidstid og ferie, samt ansiennitetslister, er like for pilotene, uavhengig av hvilket selskap de flyr for. Vilkår som har sammenheng med nasjonal lovgivning, slik som ferie og pensjon, kan derimot variere. Hele avtalen, det vil si både den felles delen og de nasjonale bestemmelsene, er under svensk jurisdiksjon. Avtalen utløper 1. april 2007.

Denne fellesskandinaviske avtalen gjelder imidlertid ikke for alle pilotene i SAS Braathens. De tidligere Braathens-pilotene har gjennom sitt forbund Parat kun avtale med SAS Braathens, og ikke med SAS Consortium. Avtalene er i det alt vesentlige like, men innebærer likevel at vilkårene for disse to flygergruppene kan være ulike, avhengig av hvilket selskap de var ansatt i før fusjonen. Bakgrunnen for denne forskjellen er de tidligere SAS-pilotenes ønske om å opprettholde en felles tariffavtale i Skandinavia, og rettigheter knyttet til ansiennitet/senioritet.

Kabinansatte hadde i likhet med pilotene avtaler direkte med konsortiet. I forbindelse med oppdelingen av SAS i nasjonale selskaper ble også tariffavtalene overført til de nasjonale selskapene. På kabin siden har det ikke vært tradisjon for å føre felles forhandlinger i de tre landene. Hvert lands kabinforening har hatt egen avtale og forhandlet på selvstendig grunnlag. NKF organiserer de tidligere SAS-ansatte i kabinen, mens Parat organiserer de tidligere Braathens-ansatte. Hver av forbundene er part i avtale med SAS Braathens/NHO Luftfart. Avtalene er i hovedsak like hva gjelder lønn og arbeidsvilkår, men er ikke fullt ut harmonisert.

Blant de bakkeansatte i SAS Ground Services og SAS Technical Services har det tradisjonelt vært tre dominerende organisasjoner: LFF, Fellesforbundet (verkstedsklubben) og NFO. I tillegg har Handel og Kontor avtale for funksjonærer, og Parat har avtaler for funksjonærer og stuere.

Norwegian

Norwegian var fram til september 2002 et flyselskap som spesialiserte seg på å være operatør for Braathens på Vestlandet med Fokker F-50. Fra 1. september 2002 ble virksomheten utvidet, ved at selskapet startet flygninger mellom Oslo og henholdsvis Stavanger, Bergen, Trondheim og Tromsø. Rutetilbudet har gradvis blitt utvidet, og selskapet disponerer per i dag 22 fly. Selskapets hovedfokus er å tilby lavprisflygninger med Boeing 737 både innenriks og mellom

⁹ Svenske Flygarbetsgivarne har signert avtalene, men forhandlingene har vært ført med selskapet direkte.

Norge og destinasjoner i Europa. Fra 2002 har antall fly økt fra seks til 22, og antall ansatte fra 130 til 670.¹⁰

Pilotene i Norwegian meldte seg ut av NF da Norwegian gikk fra å være en underleverandør til Braathens til å være en selvstendig operatør. Etter utmeldelsen var pilotene organisert som en egen forening, men ble så medlemmer av Parat i 2006. På kabinsiden er de ansatte organisert i Parat (tidligere Prifo). Denne tilknytningen har vært stabil gjennom mange år.

Hoveddelen av det tekniske vedlikeholdet i Norwegian kjøpes inn fra utenlandske selskaper, og Norwegian har et begrenset antall ansatte på dette området. Selskapet har ansatt enkelte flyteknikere, og disse er organisert i NFO. De kontoransatte er i hovedsak organisert i Handel og Kontor. Øvrige bakketjenester kjøpes inn fra andre selskaper.

Widerøe

Widerøe er en del av SAS Gruppen som ett av flere Individually branded Airlines.¹¹ SAS' oppkjøp av Widerøe i 1998 synes imidlertid i liten grad å ha påvirket organisasjons- og avtaleforhold i Widerøe. Pilotene er organisert i NF, og det er inngått en tariffavtale mellom NF/Widerøes Flygerforening (NFF) og NHO/NHO Luftfart/Widerøes flyveselskap AS. På kabinsiden er de fleste organisert i Parat. For øvrige ansatte gjelder sektoravtalene inngått mellom forbund/hovedorganisasjon og NHO/NHO Luftfart. LFF er størst blant funksjonærene. Parat organiserer teknisk vedlikeholdspersonell, og Fellesforbundet organiserer stuere og flyarbeidere.

Sammenstilling

Tabell 1.2 (på neste side) gir en oversikt over hvilke fagforeninger som er part i tariffavtale i de ulike selskapene. Oversikten er begrenset til flygende personell, ground handling og teknisk vedlikehold.

Oppsummering

- Organisasjonsforholdene kjennetegnes av stor utbredelse av forbund som kun organiserer én yrkeskategori, noe som innebærer at den enkelte arbeidsgiver må forholde seg til mange fagforeninger.
- Det er en viss grad av konkurranse mellom fagforeninger, både i det enkelte selskap og mellom selskapene.
- Mange av fagforbundene er frittstående, og ikke tilknyttet en hovedorganisasjon.
- Arbeidsgiverne er organisert i NHO Luftfart, men utbredelse av virksomhetsavtaler for flygende personell gjør at arbeidsgiversiden i praksis framstår som fragmentert.

¹⁰ Se www.norwegian.no/sw189.asp

¹¹ Andre selskaper i denne gruppen er Spanair, Blue1, Air Baltic og Estonian Air (Affiliated Airline).

Tabell 1.2

Selskaper	Forbund/Hoved-organisasjon	Arbeidstaker-grupper	Konk. i samme selskap	Hoved-organisasjon	Arbeidsgiverorg/ landsforening
Norwegian	Parat YS	- piloter - kabin	Nei Nei	YS	NHO NHO Luftfart
	NFO		Nei	Frittstående	NHO NHO Luftfart
	Handel og Kontor LO		Nei	LO	NHO NHO luftfart
SAS Braathens	Norske SAS-flygeres forening (+ søsterforeninger i DK og S)		Ja	Frittstående	
SAS Ground Services	Norsk Kabinforening		Ja	Frittstående	NHO NHO Luftfart
SAS Technical Services	Fellesforbundet LO	- flymekanikere - spesialarbeidere - hjelpearbeidere - flyarbeidere - stuere	Ja	LO	NHO NHO Luftfart
	Parat YS	- piloter - kabin - stuere	Ja Ja Ja	YS	NHO NHO Luftfart
	NFO		Nei	Frittstående	NHO NHO Luftfart
Widerøe	Norsk Flygerforbund		Nei	Frittstående	NHO NHO Luftfart
	Parat YS	- kabin - flymekanikere - spesialarbeidere - hjelpearbeidere	Nei	YS	NHO NHO Luftfart
	NFO		Nei	Frittstående	NHO NHO Luftfart
	Fellesforbundet LO	- stuere - flyarbeidere		LO	NHO NHO Luftfart

2 Konflikter i luftfarten

Konfliktmønsteret i luftfarten i de senere årene

Luftfarten er preget av mange fagforeninger, sammensatt avtalestruktur og til dels konkurrerende fagforeninger. I det følgende skal vi se på konflikter innenfor luftfarten. Vi stiller spørsmål om konfliktene har sammenheng med de særtrekkene vi finner ved organisasjonsforholdene innenfor luftfarten, og om dette gjør bransjen konfliktutsatt. Vi skal se særskilt på konfliktene i 2006.

Tabell 2.1 (på neste side) gir en oversikt over konflikter innenfor norsk luftfart i perioden 1980–2006. Oversikten er begrenset til konflikter innenfor passasjertransport (ikke helikopter) og til kategoriene flygende personell, bakkepersonell og administrativt personell.

Tabellen viser en konsentrasjon av konflikter i perioden 1992–2000. Siden århundreskiftet har det vært få konflikter på dette området. I all hovedsak er det frittstående forbund som har vært i konflikt. Siden 1990 har PRIFO/YS (nå Parat) vært i konflikt to ganger. I de resterende konfliktene har frittstående forbund vært avtalepart på arbeidstakersiden. Av disse konfliktene er antallet ganske jevnt fordelt mellom piloter, kabinpersonale, funksjonærer og teknikere.

Generelt kan en si at streikevåpenet er svært effektivt innen luftfart. Enhver arbeidsnedleggelse får raskt virkninger, og mindre grupper kan effektivt lamme hele eller store deler av virksomheten. Det er grunn til å tro at dette fremmer bruken av streik som kampmiddel (Andersen 2001:44). På den annen side er de direkte kostnadene ved en stopp i flytrafikken store for flyselskapene. Betydningen av å opprettholde et godt omdømme overfor kundegruppene er også stor. Dette er faktorer som kan påvirke arbeidsgiversiden og virke mot at streiker blir iverksatt og at de eventuelt blir langvarige.

Det er nærliggende å tro at krisen i luftfarten fra 2001 la en kraftig demper på streikeviljen. For mange yrkesgrupper sto det om å bevare arbeidsplassene, og flere av arbeidstakerorganisasjonene aksepterte lønnsreduksjon og strammere arbeidsvilkår. Vi kan likevel se av konfliktstatistikk for SAS-konsernet at selskapet var preget av tvister. For perioden 2001 til 2005 ble det registrert en rekke ulovlige aksjoner i Danmark, samt lovlige aksjoner i Sverige og Norge. Dansk arbeidsliv har en tradisjon for bruk av kortvarige aksjoner, ofte ulovlige. Dette preger også dansk luftfart. For hele perioden 1995 til 2006 er det for SAS-konsernet registrert 89 konflikter, lovlige og ulovlige, i Danmark, 18 i Norge og 6 i Sverige (SAS Braathens 2007). Dette illustrerer forskjeller i tradisjon når det gjelder hvordan en forholder seg til konfliktpunkter i de tre landene.

Rettstvister og interessedvister

Uenigheter mellom partene i en tariffavtale kan enten løses gjennom rettstvister eller interessedvister. Tema for rettstvister er forståelsen av tariffavtalen, altså hva som er rett mellom

Tabell 2.1. Konflikter i norsk luftfart 1980 –2006*

År	Gruppering	Selskap	Fagforbund	Hovedorg	Varighet
1980		Braathens			3 dager
1981	Teknikere	Alle		FS	
1982					
1983		Widerøe			6 dager
1984	Luft	Braathens	Kabinforenigen	FS	12 dager
1985					
1986					
1987					
1988					
1989					
1990					
1991					
1992	Luft	Widerøe	Kabinforeningen	FS	5 dager
	Funksjonærer	KLM	LFF	FS	
1993	Luft	Braathens	Alle		3 dager
1994	Luft	SAS	Kabinforeningen	FS	3 dager
	Funksjonær	Braathens	LFF	FS	2+3+3
1995	Luft	SAS Commuter	SAS Piloter	FS	1 dag
	Luft	SAS	SAS Piloter	FS	1+1+1
	Luft	SAS	Kabinforeningen	FS	2+1
1996					
1997					
1998	Teknikere	Alle	NFO	FS	2 dager
	Luft	Widerøe	Flygerforbundet	FS	8 dager
	Luft	Braathens	Flygerforbundet	FS	3 dager
1999					
2000	Luft	SAS	Kabinforeningen	FS	1 dag
	Luft	Premiair	PRIFO (kabin)	FS	5 dager
	Teknikere	Alle	NFO	FS	<1 dag
	Luft	Coastair	Flygerforbundet	FS	30 dager
2001	Bakke	SAS			
2002					
2003					
2004					
2005	Teknikere	Widerøe	Parat/NFO	FS	
2006	Luft	SAS Braathens	Kabinforeningen	FS	2 dager

* Tabellen er en bearbeidet versjon av tabell 5.1. i Andersen (2001), og er basert på statistikk fra SSB, medieomtaler, organisasjonsberetninger og annet materiale fra organisasjoner og tariffrevisjoner. Tabellen er neppe komplett.

partene. Interesstvistene angår hva som *skal bli* rett og plikt mellom partene i forbindelse med opprettelse eller revisjon av en tariffavtale. Når en ser på konfliktmønsteret innenfor arbeidslivet, er det som regel interesstvistene som er isentrum. Bakgrunnen er at ved disse

tvistene kan en ta i bruk arbeidskamp. Skillet mellom interessetvister og rettstvister trenger imidlertid ikke alltid være like klart. En part kan velge hvorvidt et spørsmål skal behandles som en retts- eller interessetvist. Det vil ofte ligge en strategisk vurdering til grunn for dette valget, først og fremst med hensyn til hvilken angrepsmåte man har størst mulighet for å vinne fram på. Den part som taper en rettstvist kan også bringe tvistegenstanden inn som et krav i påfølgende tariffrevisjon. Dette gjelder ikke bare rettstvister som går for Arbeidsretten, men også saker for de ordinære domstolene.

På kabinsiden løper det per i dag to ulike saker for det ordinære rettssystemet. Medlemmer av NKF har stevnet SAS Braathens for brudd på likestillingsloven ved at 5/4-rotasjon for pilotene (5 dager jobb og 4 dager fri) utgjør 100 prosent stilling, mens tilsvarende rotasjon for de kabinansatte utgjør 93,7 prosent. I en sak mellom medlemmer i Parat og SAS Braathens skal retten ta stilling til om selskapet har brutt likestillingsloven ved at deltidsstillinger beregnes ulikt for piloter og kabinansatte.¹²

Konflikter i europeisk luftfart

For å kunne se konfliktene i norsk og skandinavisk luftfart i et større perspektiv, presenterer vi her et utvalg konflikter innen europeisk luftfart, som er registrert av EIRO (European Industrial Relations Observatory). Flere av konfliktene har bakgrunn i samme type problemstillinger som norsk luftfart står overfor.

2004

I august 2004 brøt forhandlinger i Austrian Airlines sammen, og flygerne gikk til en kortvarig aksjon 13. august. Til tross for at aksjonen var begrenset, ble en rekke flyavganger kansellert. Arbeidsgiver hevdet streiken var ulovlig.

Bakgrunnen for konflikten var en langvarig strid mellom fagforeninger og ledelsen i Austrian Airlines om sammenslåingen av Austrian og Lauda (tidligere Lauda Air) og opprettelsen av en felles «enhetlig» tariffavtale som dekker hele Austrian-gruppen. Striden hadde pågått siden desember 2002, da ledelsen i Austrian ensidig sa opp en avtale om grensedragning mellom selskapene, som beskyttet Austrian-ansatte mot konkurranse fra de lavere betalte Lauda-ansatte. Ledelsen ville introdusere et lønssystem med lavere lønn for nyansatte piloter i Austrian.

Luftfarten er ett av de få områdene der østerriksk lov gir enkeltarbeidsgivere adgang til å slutte tariffavtaler. Vanligvis skjer dette på bransjenivå. Adgangen til å slutte avtaler på bedriftsnivå har ført til at avtaleverket i luftfarten er langt mer fragmentert, og at lønnsnivået varierer betydelig mellom de ulike selskapene, også innenfor Austrian-gruppen. Dette har skapt uro, særlig blant piloter. Forsøket på å skape en felles tariffavtale for hele Austrian-gruppen vurderes positivt av observatører, som mener dette kan legge grunnlaget for en mer sektorbasert avtalestruktur.¹³

Også bakkepersonell ved europeiske flyplasser aksjonerte i 2004 og 2003 for å beholde eller sikre utbygging av arbeidsplasser. I Brussel aksjonerte bakkemannskaper etter at frakt-

¹² <http://www.parat.com/list.aspx?m=7&amid=9619>

¹³ <http://eurofound.europa.eu/eiro/2004/08/feature/at0408203f.html>, Georg Adam, University of Vienna.

selskapet DHL kansellerte planene om ekspansjon ved Brussel lufthavn. DHL ønsket å øke antallet nattflygninger, men kunne ikke etterkomme myndighetenes krav om å ta i bruk mer støysvake fly. Fagforeningene streiket og markerte støtte for etablering av flere arbeidsplasser.¹⁴ I Budapest førte trusselen om oppsigelse og outsourcing av personell ved Ferihegy-flyplassen til en to timers varselstreik rett før jul 2003. En større aksjon, planlagt gjennomført i julerushet, ble imidlertid avverget etter vellykkede forhandlinger med flyplassledelsen.¹⁵

2005

Den europeiske transportarbeiderføderasjonen (ETF) arrangerte i april 2005 en aksjonsdag til forsvar for ansattes rettigheter innen europeisk luftfart. Kravene gjaldt forsvar av arbeidsplassene, sosiale og faglige rettigheter, og en protest mot videre deregulering av den sivile luftfarten. ETFs bekymringer dreide seg om framveksten av lavkostselskaper, som de mente hadde negativ innvirkning på sysselsettingen, kvaliteten på tjenestene og sikkerheten. Føderasjonen mente også lavkostselskapene førte med seg «uakseptable» arbeidsbetingelser og at fagforeningenes stilling, og den sosiale dialogen, sto i fare for å bli svekket. Følgende krav ble reist:¹⁶

- Anerkjennelse av kabinpersonalets ansvar for sikkerhet ved en sertifisering av den profesjonelle kompetansen.
- EU-regulering av flytidsbegrensninger.
- Slutt på privatisering av bakketjenester i europeiske lufthavner.
- Ivareta den sosiale dialogen i utviklingen av Single Open Sky for å unngå tap av arbeidsplasser.
- Fagforeningenes rettigheter må anerkjennes i lavprisselskapene.
- Arbeidskontrakten til kabinpersonalet skal følge lovgivningen i det landet der arbeidet i hovedsak foregår («the country in which they routinely perform their work»), selv om de er midlertidig utplassert i et annet land.

I desember 2005 ble ledelsen i det polske flyselskapet LOT avsatt etter tap av markedsandeler og problemer med gjennomføring av en restrukturering av selskapet. Av vesentlig betydning for avgjørelsen var trolig trusselen om streik blant piloter, kabinpersonale og teknisk personale. Fagforeningene krevde en bedre dialog med ledelsen av selskapet, og større frihet for selskapet til å definere sitt marked, uavhengig av alliansepartnerne i *Star Alliance*.¹⁷

2006

Tidlig på året ble italiensk luftfart rammet av streiker og aksjoner organisert av fagforeningene i det nasjonale italienske flyselskapet Alitalia. Fagforeningene holdt streikemøter og flere én-

¹⁴<http://eurofound.europa.eu/eiro/2004/11/inbrief/be0411301n.htm>, Pierre-François Lovens.

¹⁵<http://eurofound.europa.eu/eiro/2004/01/inbrief/hu0401101n.html>, Kinga Tóth - László Neumann.

¹⁶<http://eurofound.europa.eu/eiro/2005/05/inbrief/eu0505203n.html>, Andrea Broughton, Industrial Relations Services. Se også ETF, Brussels, December 7, 2004 ETF APPEAL: IT IS URGENT TO AGREE A SYSTEM OF CABIN CREW LICENSING ACROSS THE EUROPEAN UNION!

¹⁷<http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/01/inbrief/pl0601102n.html>, Rafał Towalski.

dagsstreiker, fordi de mente Alitalia brøt en omorganiseringsavtale som myndighetene skulle være garantist for. Det var i hovedsak vedlikeholds- og bakkepersonell som var involvert. Ved siden av streik ble også andre aksjonsformer tatt i bruk, som okkupasjon av Alitalias kontorer og en 20-minutters blokade av Fiumicino-flyplassen i Roma. Aksjonene førte til en rekke kanselleringer i januar, og myndighetene ønsket å undersøke om konflikten innebar lovbrudd. Konflikten avslørte også motstridende synspunkter blant de ulike fagforeningene. Noe av bakgrunnen for dette er Alitalias selskapsstruktur, med en blanding av privat og offentlig eierskap, som har resultert i ulike ansettelsesbetingelser. Observatører så streiken i lys av det kommende valget i Italia, der Alitalias framtid var et valgkampemne. Valg av politisk strategi vil kunne avgjøre hvorvidt Alitalia omgjøres til et lavprisselskap eller reetableres som et prestisjefylt flaggskip i italiensk luftfart.¹⁸

Spanske piloter aksjonerte i juli 2006 for å bevare jobber, lønn og andre arbeidsbetingelser etter at det spanske flyselskapet Iberia gikk inn for en omdanning til lavkostselskap. Iberia har vært rammet av økonomiske kriser i kjølvannet av lavkostselskapenes framvekst. Streiken ble avsluttet da myndighetene etter to dager tok initiativ til å få kjent aksjonen ulovlig. Myndighetene la også til rette for at pilotenes tariffavtale kunne overvåkes av en kommisjon. Observatører bemerket at tidspunktet for aksjonen falt sammen med ferietid, og at det var tradisjon for dette innen luftfarten.¹⁹ Atten dager senere aksjonerte bakkepersonell fra tre store foreninger fordi Iberia tapte en kontrakt på flyplassen i Barcelona. De ansatte sperret rullebanen og forårsaket over 500 flykanselleringer.

I juli måned ble også østerriksk luftfart rammet av forsinkelser. Mangel på flygeledere førte til forsinkelser, særlig for Austrian (AUA), det tidligere nasjonale flyselskapet. Forsinkelsene kom samtidig med at flygelederne hadde en tvist gående med Austro Control om overtidsbruk. Tvisten ble løst ved økt overtidsbetaling og planer for reduksjon av overtidsbruk.²⁰

I november 2006 streiket finske kabinansatte (SLSY) i to dager i forbindelse med restruktureringer i Finnair. For å møte økt konkurranse og ekspansjon på rutenettet til Asia, ville Finnair ansette 500 kabinansatte gjennom Aero Airlines, et estisk søsterselskap, med lønninger basert på finske nasjonale lønnsavtaler, der lønningene lå om lag 30 prosent lavere enn i de virksomhetsbaserte avtalene i Finnair. Finnairs uttalte mål var å redusere lønnskostnadene til samme nivå som innenlandske konkurrenter.

Streiken til de kabinansatte ble støttet av andre organisasjoner. Finsk flyunion (Ilmailualan Unioni IAU) forpliktet seg til sympatistreik, og det finske transportarbeiderforbundet (AKT) stoppet all fylling av drivstoff til Finnairs fly.

Finnair måtte trekke forslaget om å ansette kabinpersonale på andre avtaler, og begge parter ble av Arbeidsretten dømt for å ha brutt arbeidsfreden. Bileggingen av konflikten blir av observatører vurdert som midlertidig.²¹ Konflikten illustrerer hvordan interessekonflikter dukker opp etter deregulering av nasjonale markeder, og hvor vanskelig det kan være å harmonisere lønns- og avtalestrukturer.

¹⁸ <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/02/feature/it0602302f.html>, Manuela Galetto, Ires Lombardia.

¹⁹ <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/10/articles/es0610019i.html>, Martí López, QUIT, University Autònoma of Barcelona (UAB).

²⁰ <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/09/articles/at0609029i.html>, Georg Adam, Institute of Industrial Sociology, University of Vienna.

²¹ <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/11/articles/fi0611019i.html>, Pertti Juhani Jokivuori, Statistics Finland.

Konflikter i norsk luftfart i 2006

Norwegian

Norwegian introduserte i 2005 en lærlingordning innen reiseservice. Fram til da eksisterte det ingen lærlingordning som omfattet flygende personell. Norwegians ordning besto av syv moduler. En vesentlig del av læretiden skulle utføres i kabinen. Ordningen har vært kritisert av Parat, som organiserer flertallet av de kabinansatte i Norwegian. Fra Parats side har det vært hevdet at ordningen er introdusert for å kutte kostnader, siden lærlinger lønnes lavere enn ordinære kabinansatte (Aftenposten 20.10.2006). Dette har vært avvist fra Norwegians side, som har ment at de ikke utnytter ordningen og at det er en reell skoleordning (Aftenposten 23.10.2006). Yrkesopplæringsnemnda besluttet i oktober 2006 å fryse inntak av nye lærlinger i Norwegian mens saken var til vurdering. Lærlingordningen var en av de vanskelige sakene under meklingen i tariffoppgjøret mellom partene i oktober/november 2006, der Parat truet med streik (Aftenposten 31.10.2006). Partene kom imidlertid til enighet, og henviste blant annet til Yrkesopplæringsnemndas behandling av saken. Den 19. mars 2007 avgjorde nemnda at godkjenningen av Norwegian ikke skulle trekkes tilbake. Parat uttalte i forbindelse med dette at de ville fortsette å følge lærlingordningen, og at de ikke var fornøyd med at så store deler av lærlingtiden skal tilbringes i kabinen (www.parat.com 20.03.2007). Parat har hjemmel til å ta opp lærlingordningen i mellomoppgjøret 2007.

Aksjoner relatert til sammenslåingen av SAS og Braathens

Den 19. januar meldte Boarding.no at danske SAS-piloter truet med streik. De ønsket ikke å bli overflyttet fra konsernet til det danske selskapet SAS-Danmark. Danske aviser meldte om mulige tariffstridige aksjoner. «Risikoen» for sykemeldinger vil øke, ble det meldt (Boarding.no 19.01.06). Dette var opptakten til pilotaksjonene både i Danmark og i Norge januar 2006.

VG meldte to dager senere at det sto strid om overføringen av SAS-flygerne fra SAS-konsernet til de nye nasjonale selskapene i Norge, Sverige og Danmark, og at det kunne bety overtidsaksjoner fra flygernes side. Et viktig spørsmål i tvisten skulle være de felles ansiennitetsreglene, eller senioritetslisten, som SAS-flygerne hadde i Norden. Senioritetslisten sikret fordeling av rettigheter flygerne ikke ville gi slipp på, mente VG (22.01.06).

Dagen etter meldte avisene om «SMS-aksjon» blant de norske pilotene og innstilte flygninger. Mange norske SAS-piloter var blitt sykemeldt. Samtidig meldte SAS-Danmark at de fleste flygninger samme dag måtte kanselleres. 150 danske piloter var gått i streik. Media meldte at konfliktene både i Norge og i Danmark kunne bunne i frykt for dårligere arbeidsvilkår og utsikter til oppsigelser (adressa.no 23.01.06).

Etter at SAS-ledelsen etter tre dager stevnet pilotene for arbeidsretten, som fant aksjonen tariffstridig, valgte de danske SAS-pilotene å gjenoppta arbeidet. I Norge fortsatte sykefraværet å være høyt utover i uken, og først den 27. januar meldte avisene om «bedre stemning» og at ledelsen i SAS-Braathens ikke lenger fastholdt at det pågikk en aksjon. Kanselleringene av fly fortsatte imidlertid.

Konflikten fikk enorm mediedekning, og krav ble reist om at myndighetene måtte gripe inn. Samferdselsminister Navarsete understreket til media at myndighetene ikke kunne gripe direkte inn i en slik konflikt, men SAS-Braathens ledelse bekrefter at Navasete i møte med selskapet hadde presset på for å få flyene i rute igjen (Fædrelandsvennen 01.01.06).

De etterfølgende tarifforhandlingene foregikk uten noe tilsynelatende dramatikk, og uten at det var nødvendig med hjelp av meklingsinstituttet. Partene ble likevel enige om at dersom det oppsto en forskjellsbehandling mellom pilotene i SAS Braathens, kunne forhandlingene reåpnes, med full konfliktrett.²²

I media framsto økningen i sykefravær som å være relatert til en aksjon blant pilotene. Dette avvises i etttertid fra begge sider. Det er likevel på det rene at det på dette tidspunkt var et sammenfall mellom misnøye med SAS' håndtering av ulike saker som gjaldt pilotene, aksjoner blant danske piloter og et økt antall kanselleringer av SAS' flygninger.

Kabinansatte i streik

Under tarifforhandlingene i mars samme år ble det konflikt mellom Norsk Kabinforening (NKF) og SAS Braathens. I dette oppgjøret forhandlet SAS Braathens med to kabinforeninger, der den ene i hovedsak representerte de tidligere SAS-ansatte, mens den andre representerte de tidligere ansatte i Braathens.

De tidligere SAS-ansatte i Norsk Kabinforening begjærte brudd i meklingen, og SAS Braathens sto overfor en streiketrussel i påskeferien. Leder av Norsk Kabinforening, John Lyng, uttalte til media at tvisten blant annet gjaldt «likestilling innen selskapet» (NTB 05.04.06). Torsdag morgen den 6. april 2006 meldte NTB at 1070 medlemmer av Norsk Kabinforening var gått ut i streik. Meklingsmannen hadde ikke å få partene til å bli enige. Det meste av SAS Braathens trafikk ble rammet.

Den andre foreningen av kabinansatte i SAS Braathens, Parat, ble imidlertid enig med arbeidsgiverne under mekling, og inngikk en tariffavtale samme dag som NKF gikk ut i streik. «Det er blant annet blitt enighet om lik lønn for likt arbeid», meldte avisene (ANB 06.04.06). Ledelsen i SAS Braathens bekreftet at de kabinansatte i Parat hadde akseptert en avtale som var svært lik den Kabinforeningen hadde avvist i meklingen. Målet for SAS-ledelsen hadde vært «likelydende avtale for alle parter», hevdet leder for de kabinansatte i SAS Braathens, Åsne Havnelid (NTB 06.04.06).

Lørdag før palmesøndag var streiken over. Den nye avtalen som ble inngått mellom Norsk Kabinforening og SAS Braathens ga felles tariff- og tjenestegjøringsbestemmelser for alle selskapets ansatte i kabinen, meldte Boarding.no (08.04.06).

SAS Technical Services

I forbindelse med sammenslåingen mellom SAS og Braathens oppsto det i 2002 en diskusjon om framtiden til Braathens flyteknikere ved Sola. Før fusjonen var denne delen av Braathens skilt ut som eget selskap, og 1. juli 2002 ble SAS Technical services (STS) opprettet. Selskapet skulle være underleverandør av tekniske tjenester til moderselskapet. Den 7. juni 2006 meldte NTB at ledelsen i STS hadde vedtatt å legge ned flyverkstedet på Sola og flytte alt tungt vedlikehold til Gardermoen og Stockholm. Teknikerne gjennomførte den 9. juni en politisk streik som markering mot myndighetens manglende vilje til å gripe inn. Styret i STS vedtok likevel å følge ledelsens anbefaling, og 15. juni 2006 fattet konsernstyret i SAS den endelige beslutningen om nedleggelse av verkstedet fra og med september 2006.

²² Forståelsen av dette punktet er omtvistet.

Årsaker til konflikter i norsk luftfart

I det følgende vil vi peke på noen årsaker til de konfliktene vi har sett i norsk luftfart de siste årene. Konflikter i arbeidsmarkedet er som oftest svært sammensatte og kan springe ut av helt lokale forhold. Årsaksforholdene som berøres i det følgende vil derfor ikke på noen måte være dekkende for konfliktene, men er ment å belyse sentrale og generelle faktorer som kan skape arbeidskonflikter. Disse faktorene er generelle for alle bransjer, men vil i noen tilfeller være særegne, eller mer utpreget, innen luftfarten.

Omorganisering i luftfarten

Både streiken blant de kabinansatte og misnøyen blant pilotene i SAS i 2006 kan sies å ha tilknytning til de omorganiseringsprosesser som har foregått i konsernet. Samtidig er det viktig å peke på at konflikten med kabinansatte var en regulær tariffkonflikt som normalt vil oppstå av og til. Det er derfor galt å slå fast at det var omorganiseringsprosessen alene som var årsak til konflikten, selv om den selvfølgelig preget noen av de tariffmessige problemstillingene.

Både i Norden og i Europa for øvrig har vi i det siste tiåret sett kraftige omstruktureringer. Gamle selskaper har blitt slått sammen, og nye flyselskaper er etablert. Slike omstruktureringer vil nesten alltid skape utfordringer for de ansatte. Innen luftfarten synes imidlertid utfordringene å bli særskilt store. Dette skyldes flere forhold.

For det første har de store luftfartsselskapene i Europa tradisjonelt hatt en nasjonal tilknytning, og vært bygget opp innenfor nasjonale reguleringsregimer. Dette har formet særegne bedriftskulturer, der lojalitet til selskapet har vært framtrædende. Lønns- og arbeidsbetingelser har dessuten vært preget av yrkeskarrierer innenfor ett og samme selskap. Et eksempel på dette kan være svært lange ansiennitetsstiger for lønnsøkning og opprykk. Bedriftslojaliteten formes også gjennom merkevarebygging og konkurranse med andre selskaper. Sammenslåingen av SAS og Braathens, som i lang tid hadde vært i konkurranse, er trolig et eksempel på at sterke bedriftskulturer har gjort det vanskelig å forene selskapene.

Et annet moment er at en detaljert avtalefesting av lønns- og arbeidsbetingelser i slike selskaper gjør det mer komplisert å omdanne selskapsorganisasjonen. SAS' overtakelse av det svenske selskapet Linjeflyg ved årsskiftet 1992/93 viste seg å bli problematisk for SAS og de involverte arbeidstakergruppene, både når det gjaldt sammenslåing og senere ved nedbemanning. Årsakene til dette var i stor grad knyttet til avtalefestede ansiennitetsregler og rettigheter (Harald Rosén, flygtorget.se 12.01.03). Også i andre europeiske selskaper har det oppstått problemer etter oppkjøp og integrering. Ett eksempel er konflikten i Austrian i 2004. Sammenslåingen av SAS og Braathens har også vært preget av slike konflikter.

Oppdeling av selskaper er en annen form for omstrukturering som kan føre til arbeidskonflikter. En slik strategi har preget alle de store flyselskapene i Europa, inkludert SAS. I dag er en rekke ulike tjenester i SAS skilt ut som egne selskaper, som SAS Ground Service og SAS Technical Service. Det kan være mange grunner til å skille ut særskilte tjenesteområder innenfor et integrert selskap, og en slik oppdeling vil ikke nødvendigvis føre til konflikter. En vanlig konsekvens av oppdeling er imidlertid at det enkelte tjenesteområdet blir assosiert med en ny bransje til erstatning for det gamle selskapet og dets bransje. Dersom det er klare forskjeller i lønns- og arbeidsbetingelser for personell i de to bransjene, kan det gi grunnlag for arbeidskonflikter. I noen tilfeller vil ønsket om å sette gamle organisasjons- og avtalestrukturer under press, eller å redusere bemanningen, ligge bak utskilling av egne selskaper. Dette

er en av grunnene til at arbeidstakerorganisasjoner ofte er skeptiske eller negative til selve oppdelingen av selskaper.

En annen type oppdeling av et selskap finner vi i delingen av SAS i tre nasjonale selskaper. Her ble samme type virksomhet delt etter nasjonale grenser. Særlig pilotene motsatte seg dette, og hevdet at det kunne føre til svekkelse av lønns- og arbeidsbetingelser (NTB 23.01.06). Omorganisering ser dermed ut til å være en av faktorene bak det som framsto som pilotaksjoner i 2006.

Senioritetslister og interkontinentale flygninger

Fusjon mellom selskaper med store ulikheter når det gjelder bedriftskultur og lønns- og arbeidsvilkår vil by på store utfordringer. Et kjennetegn ved pilotene som arbeidsgruppe er at det er stor selskapslojalitet og tilsynelatende få som slutter i yrket. Selskapslojaliteten har blant annet sammenheng med en sterk kobling mellom ansiennitet og lønns- og arbeidsvilkår. Selskapene har avtalefestede senioritetslister som avgjør hvem som må gå ved nedbemanning, og hvem som står for tur til å rykke opp fra styrmann til kaptein. Plasseringen på listen er dermed avgjørende for lønn, arbeidstid, ferieuttak med mer. Slike lister finnes i de fleste flyselskaper og er bedriftsinterne. Dette innebærer at en pilot med ansiennitet fra andre selskaper ikke får uttelling for dette, men vil bli plassert inn på bunnen av listen. Dette fraviker hva som i stor grad er gjeldende i andre bransjer i Norge, hvor tariffavtalene ofte fastsetter at erfaring fra liknende arbeid i andre selskaper teller med ved lønnsinnplassering, eller gir grunnlag for opprykk og ledende stillinger.

Ved fusjon av to selskaper vil man få en diskusjon om hvordan de to selskapenes senioritetslister skal samordnes. Før fusjonen mellom SAS og Braathens var alle pilotene innenfor SAS innplassert på en felles skandinavisk senioritetsliste. I tillegg til opprykk og nedbemanning, avgjorde listen hvem som sto for tur til å fly langruter. Ved sammenslåingen av SAS og Braathens oppsto det diskusjoner om hvordan denne listen skulle samordnes med Braathens liste, der de ansatte i hovedsak hadde fløyet innenriks. Uenighet knyttet til samordning av senioritetslistene har vært en av årsakene til konfliktene mellom SAS Braathens og pilotene, og de to pilotorganisasjonene imellom.

Samordningen av senioritetslistene er så langt løst ved at en opererer med to lister. En liste er felles for tidligere SAS-piloter og tidligere Braathens-piloter, og gjelder flygninger på SAS Braathens AOC, det vil si innenlands flygning, og flygning til og fra Norge bortsett fra ruten Oslo - København og (deler av) ruten Oslo - Stockholm. Den andre listen er en skandinavisk liste som de tidligere SAS-pilotene har felles med pilotene i Sverige og Danmark. Dette innebærer at de tidligere Braathens-pilotene ikke har tilgang til å fly de interkontinentale rutene. Samtidig er de skjermet ved behov for nedbemanning i SAS Danmark og SAS Sverige, og på SAS' interkontinentale ruter. Ordningen medfører at skillet mellom tidligere SAS-piloter og tidligere Braathens-piloter opprettholdes, og vanskeliggjør en full sammensmelting av de to fusjonerte selskapene.²³

²³ Ved nedbemanning har senioritetslistene den følge at de med lavest ansiennitet blir sagt opp. I motsetning til i andre bransjer er det ingen diskusjon om hvorvidt andre faktorer, som f.eks. å beholde en arbeidsstokk med variert alderssammensetning og høy/særsilt kompetanse, skal vektlegges. I tillegg er det tradisjon for at piloter får beholde visse ansiennitetsrettigheter ved oppsigelse. Ved senere behov for nyrekruttering vil pilotene få tilbud om å komme tilbake. Da går de inn på den samme plassen på senioritetslisten som de hadde da de sluttet. Dette systemet medfører at en får høy gjennomsnittsalder for pilotene, og når denne gruppen når pensjonsalderen, vil en få behov for omfattende nyrekruttering. Dersom dette faller sammen med høykonjunktur, vil det kunne medføre betydelige økte kostnader for selskapet.

Virksomhetsavtaler og reguleringstradisjoner

For flygende personell er lønns- og arbeidsvilkår fastsatt gjennom virksomhetsavtaler. Mens bransjeavtaler bidrar til like lønns- og arbeidsvilkår mellom tariffbundne bedrifter, vil virksomhetsavtaler kunne variere fra selskap til selskap, og dermed bli en faktor som påvirker selskapets konkurranseevne. I et regulert marked, som luftfarten tidligere opererte innenfor, vil kostnadene knyttet til lønns- og arbeidsavtaler lettere kunne tas ut i høyere priser. I et deregulert marked må virksomhetsavtaler i større grad tilpasses skiftende konkurranseforhold.

På den ene siden kan virksomhetsavtaler gi det enkelte selskap fleksibilitet i tilpassingen til markedskonkurransen. Vi ser eksempler på dette i de siste års avtaler innen luftfarten. I SAS Braathens har behovet for å sikre selskapet konkurransekraft i en vanskelig økonomisk situasjon ført til økt press på lønnsbetingelser og arbeidstid for flygende personell. Norwegian har, som konkurrent til SAS Braathens, kunnet bygge opp egne tariffavtaler tilpasset dagens konkurranse situasjon. På den andre siden er det åpenbart at virksomhetsbaserte tariffavtaler i noen tilfeller setter arbeidstakerne under stort press. Har selskapene forskjellige betingelser i sine avtaler, kan arbeidstakergrupper innenfor samme bransje settes opp mot hverandre. Virksomhetsavtaler kan dermed bidra til økt fragmentering av arbeidstakersiden. Et eksempel på dette finner vi i splittelsen mellom piloter i SAS Braathens og Norwegian. Norsk Flygerforbund var negativt til at Norwegian hadde en høyere pensjonsalder enn SAS Braathens. Da pensjonerte SAS Braathens-piloter begynte i Norwegian, var denne uenigheten trolig en av grunnene til at disse pilotene valgte å melde seg ut av Norsk Flygerforbund.

I tillegg til at det finnes mange virksomhetsavtaler innenfor luftfarten, er avtalene også detaljerte. Til tross for at luftfarten på enkelte områder har vært gjennomregulert, har bransjen på andre områder vært unntatt fra lovgivers inngripen. Dette gjelder spesielt innen arbeidsrettsområdet, der bransjen fram til 1985 blant annet var unntatt fra arbeidsmiljøloven i sin helhet. Lovgivers fraværenhet kan være en årsak til at arbeidsmiljøspørsmål i større grad enn i mange andre bransjer er regulert i tariffavtalene. Selv om bransjen per i dag er omfattet av store deler av arbeidsmiljøloven, er fortsatt mange forhold knyttet til arbeidsorganisering, miljø og sikkerhet fastsatt i avtaler mellom partene. I tillegg vil avtaler på virksomhetsnivå gjerne inneholde mer detaljerte bestemmelser enn bransjeavtalene. Landsomfattende avtaler må være så generelle i sin utforming at de kan anvendes i ulike virksomheter. Dette er et hensyn en ikke trenger å ivareta ved opprettelse og revisjon av virksomhetsavtaler. Detaljgraden gjør avtalene svært komplekse og vanskeligere å endre. Svært mange sider ved driften av luftfartsvirksomhet vil være gjenstand for forhandling. Det gir de ansatte stor innflytelse og kan bygge lojalitet og samarbeid innenfor selskapene, som i noen tilfeller kan være en styrke. I en situasjon med økende konkurranse innenfor luftfarten er det imidlertid grunn til å tro at kombinasjonen av virksomhetsavtaler og høy grad av avtaleregulering vil føre til et stort antall tvister, der noen trolig vil bli gjenstand for arbeidskamp.

Ved revisjon av virksomhetsavtalene vil partene dessuten i mindre grad se hen til makro-økonomiske størrelser, slik en gjør i forhandlingene på sentralt nivå. Dette vil trolig gjelde både frittstående fagforbund og forbund tilknyttet en hovedorganisasjon. En slik tilnærming innebærer at det i større grad er virksomhetens økonomi som vil være forhandlingsgrunnlag for økonomiske tillegg, og ikke den økonomiske rammen som hovedorganisasjonene har forpliktet seg til å følge ved det inntektspolitiske samarbeidet. Et slikt fokus kan gjøre det enklere å tilpasse lønns- og arbeidsbetingelser i bedriften til den internasjonale konkurransen, men gjør også ansattes arbeidsvilkår mer utsatt for påvirkning fra et internasjonalt marked. At forbundene

ikke føler seg forpliktet av den «nasjonale» økonomiske rammen, gjør dessuten at disipline-
rende effekter av det inntektspolitiske samarbeidet uteblir innenfor deler av luftfarten.

En annen viktig følge av bruk av virksomhetsavtaler er at dette bidrar til en fragmentert
organisering på arbeidsgiversiden. Selv om selskapene er tilknyttet samme arbeidsgiver-
fellesskap, gjør virksomhetsavtalene det vanskelig for arbeidsgiverne å skape en felles front i
forhandlingene. En større samordning på arbeidsgiversiden vil trolig ha gjort det enklere å
stå imot arbeidstakernes krav under tariffoppgjørene.

Parallelle og konkurrerende fagforbund

Både når det gjelder flygende personell og funksjonærer innenfor norsk luftfart kjennetegnes
arbeidstakerorganiseringen av at flere fagforbund organiserer ansatte innenfor samme yrkes-
gruppe. Konkurransen mellom forbund kan medføre at andre hensyn enn å ivareta medlem-
menes lønns- og arbeidsvilkår motiverer forbundenes opptreden. Handlinger kan også være
motivert av kamp om medlemmer og makt.

At arbeidstakerne har organisert seg i ulike forbund synes til dels å ha sammenheng med
bruk av virksomhetsavtaler og andre historiske årsaker, og dels en interessemotsetning mellom
ansatte i de ulike selskapene. Parallelle og konkurrerende forbund finner vi både blant piloter,
kabinansatte og bakkeansatte.

Ved etableringen av Norwegian som landsdekkende linjetransportør, oppsto det en konflikt
mellom NF og Norwegian-pilotene. Bakgrunnen var knyttet til Norwegians bruk av pensjo-
nerte Braathens-flygere. NF var sterkt kritisk til denne bruken, og mente at både selskapet og
de pensjonerte pilotene ved å gi avkall på rettigheter og pensjonsavtaler hos sin nye arbeidsgiver
var med på å skape skjeve konkurranseforhold.²⁴ Uenigheten medførte at Norwegian-pilotene
meldte seg ut av NF og dannet en egen forening. De har senere meldt seg inn i Parat.

I forbindelse med fusjonen mellom SAS og Braathens oppsto det diskusjoner mellom
pilotene i SAS og Braathens om samordning av senioritetslistene. Uenigheten på dette punktet
var medvirkende årsak til at de tidligere Braathens-pilotene valgte å melde overgang fra NF til
Parat i januar 2006. Tilsvarende har de tidligere SAS Commuter-pilotene vært misfornøyd
med NFs håndtering av deres interesser. De meldte i 2005/2006 overgang fra NF til Parat.

Mens oppsplittingen på pilotsiden i Norge har skjedd de siste årene, har de ansatte på
kabin siden gjennom flere år fordelt seg på to organisasjoner. Dette har ikke endret seg etter
fusjonen med SAS og Braathens, men skillelinjene framstår som enda tydeligere. Braathens
kabinansatte er organisert i Parat gjennom sin lokalavdeling SAS Braathens Kabinforening.
Kabinansatte i SAS Braathens som opprinnelig var ansatt i SAS, har beholdt sitt medlemskap
i Norsk Kabinforening (NKF).

Konkurranse mellom to arbeidstakerorganisasjoner innenfor samme selskap, kan bidra til
at tariffoppgjør oftere løses ved hjelp av arbeidskamp. Konflikten i SAS Braathens med de
kabinansatte i 2006 kan være et eksempel på dette. I disse forhandlingene måtte SAS-ledelsen
og arbeidsgiversiden forholde seg til to kabinforeninger. En måte å løse dette på er at arbeids-
giver først forhandler med den største foreningen, for deretter å gi den mindre et tilsvarende til-
bud. Er konfliktnivået mellom de to arbeidstakerforeningene høyt, eller tema i forhandlingene
svært komplisert, kan det imidlertid være vanskelig å få tilslutning fra den organisasjonen som
forhandler sist, uten å måtte gi «noe mer». Organisasjonen som forhandler sist kan ønske å
markere seg som «bedre» enn den andre, ved å vise til bedre forhandlingsresultat. I konflikten

²⁴ Se Dagsavisen, 01.10.2002.

i SAS Braathens ble forhandlingene trolig kompliserte ved at de omfattet homogenisering av i utgangspunktet forskjellige avtaler. Det økonomiske resultatet for 2006 ble dermed ulikt for de to kabinforeningene, selv om målet var å skape tilnærmet likelydende tariffavtaler.

To konkurrerende forbund setter langt større krav til ryddighet fra arbeidsgivers side. En opplevd favorisering av det ene forbundet, enten det er i eller utenom tariffforhandlingene, vil kunne ødeleggende tillitsforholdet mellom partene. Selv om tariffavtalene i selskapet harmoniseres, vil eksistensen av konkurrerende foreninger kunne øke farene for konflikt. Per i dag synes det som lite sannsynlig at organisasjonene for flygende personell vil finne en felles plattform for samarbeid. Dette vil være mest problematisk for SAS Braathens, som både på pilot- og kabinsiden har ansatte tilknyttet ulike organisasjoner. Det eksisterer for tiden ingen samordning mellom organisasjonene, og uttalelser tyder på at konkurransen mellom forbundene er stor.²⁵ Arbeidsgiver må dermed forholde seg til to organisasjoner som begge ønsker å ha innflytelse. Manglende samarbeid kan bli en hemsko i prosessen for å skape en felles kultur i SAS Braathens.

Innenfor et internasjonalt konsern som SAS må tariffforhandlinger også ses i en konsernsammenheng. Selv om de norske, svenske og danske pilotene i SAS i stor utstrekning forhandler samlet, og langt på vei har de samme avtalebestemmelsene, vil interessekonflikter mellom landene kunne påvirke forhandlingsresultatet. Et eksempel på dette er fordelingen av ruter mellom de tre landene. Norske flygere og norsk kabinpersonale flyr ruten til Stockholm, mens flygningene mellom Oslo og København er betjent av dansker. Selv om pilotforeningene i de tre landene er innbyrdes enige om en slik fordeling, skaper dette avhengighetsforhold. En konflikt blant danske SAS-ansatte vil for eksempel lett kunne påvirke utenlandsflygninger fra Oslo. Det vil også være slik at det er vanskelig for ett av de nasjonale SAS-selskapene å foreta endringer i avtalebetingelsene uten at dette får konsekvenser i de andre nordiske landene. Dette gjelder særlig for pilotene.

I nyere tid har konkurransen på kabinsiden mellom forbundene på skandinavisk nivå vært mer framtrædende. NKF hevder, som nevnt ovenfor, at forbundet ble etablert på bakgrunn av misnøye med hvordan det svenske forbundet håndterte streikeunntak. Selv om foreningene nå forhandler ulike avtaler, er det liten grunn til å tro at norske kabinansatte aksepterer dårligere oppgjør enn for eksempel de danske kabinansatte. Det kan gi en smitteeffekt mellom de ulike landene.

Konfliktrett og aksjonsformer

Hvorvidt sykefraværet blant de norske SAS-pilotene i 2006 var en planlagt aksjon, kan det være ulike meninger om. I media framsto det som en aksjon. Denne typen aksjoner kan være tariffstridige, og partene vil derfor være tilbakeholdne med å kalle det en aksjon. En tariffstridig aksjon kan utløse erstatningskrav.

Det er vanskelig å si om denne typen aksjonsform er mer utbredt innen luftfarten enn andre steder. Vi registrerer imidlertid at striden blant danske piloter, aksjonen i Spania og kabinstreiken i Finland, alle i 2006, ble anklaget for å være, eller kjent ulovlige. Det er visse trekk ved organiseringen og avtalestrukturen innen luftfarten som tilsier at lokale tvister lettere kan gjøres til gjenstand for streik eller aksjoner.

²⁵ Et eksempel på dette er NKFs uttalelser i forbindelse med saken om lærlinger i Norwegian, hvor det heter: *NKF finner det uforståelig at en fagforening i forhandlingsposisjon ikke har evnet å stanse det utilbørlige angrepet på yrkesgruppen som Norwegians lærlingordning representerer. (...) Vi garanterer for at ingen kabinansatte som Norsk Kabinforening har avtalerett for noensinne vil bli utsatt for sosial dumping av denne karakter.* http://kabin.no/nyhet_3474.nml

To av tariffavtalene innen luftfarten gir adgang til temporeduksjon eller såkalt dagsing ved lokale forhandlinger. Dette gjelder Flyoverenskomsten og Flyteknikeroverenskomsten. I Flyoverenskomsten, som gjelder bakkepersonell, heter det at dersom partene ikke kommer til enighet om lønn i lokale forhandlinger, kan arbeidsytelsen reduseres til 80 prosent av vanlig arbeidsinnsats med en tilsvarende reduksjon i lønnen.²⁶ En slik lokal aksjonsrett gir organisasjonen mulighet til å ramme arbeidsgiver uten å risikere et betydelig lønnstap under konflikt. Særlig i tilfeller der en liten produktivitetsreduksjon rammer hele eller store deler av virksomheten, vil dette være en effektiv aksjonsform. Eksempelvis vil forsinket bagasjehåndtering ved én lufthavn kunne skape forsinkelser i ruteavviklingen i store deler av flyselskapets rutenett.

Slik lokal konfliktrett finnes også i enkelte avtaler i andre sektorer, særlig innenfor industrien. Dagsing for yrkeskategorier som er direkte kunderelaterte, slik som stuere, er imidlertid ikke vanlig. Innenfor industrien er dessuten lønns- og arbeidstidsreduksjonen langt større (lønn og arbeidsinnsats reduseres til 45 prosent) enn for stuerne, noe som gjør at de ansatte sannsynligvis vil være mer tilbakeholdne med å ta i bruk dette kampmidealet. I hvor stor grad dagsing blir benyttet innenfor luftfart, vet vi ikke. At muligheten for aksjon foreligger vil imidlertid ha betydning, og gi arbeidstakerorganisasjonen økt innflytelse.

En annen faktor som gjør at lokale tvister kan resultere i arbeidskamp, er forekomsten av virksomhetsavtaler innenfor luftfarten. Virksomhetsavtalers begrensede virkeområde gjør at alle tvister i prinsippet kan defineres som lokale. Sammenlignet med bransjeavtalene vil imidlertid de områder som reguleres i virksomhetsavtalene dels være av en annen art. Der tarifforhandlingene foregår felles for en hel bransje, vil krav og tilbud som regel være av mer overordnet karakter. Ved revisjon av virksomhetsavtaler er det vanskeligere å skille allmenne og mer lokale eller virksomhetsspesifikke forhandlingstema, noe som gjør at konfliktretten kan brukes for å løse tvister som i andre bransjer må løses av partene under fredsplikt.

At det er relativt få store aktører på arbeidstakersiden gjør det også lettere for arbeidstakerorganisasjonen å trekke lokale spørsmål inn under konfliktretten, ved å synkronisere de lokale og de sentrale forhandlingene. Dette kan de sentrale partene oppnå ved å vente med å skrive under en ny tariffavtale til de lokale forhandlingene er avsluttet med ønsket resultat. Dette virkemidealet er kjent også fra andre sektorer, men er ikke vanlig (Stokke og Seip 2003:63). Det er vårt inntrykk at dette virkemidealet er mer utbredt innenfor luftfarten. Grunnen er trolig utbredelsen av virksomhetsavtaler, at det er få store aktører på arbeidsgiversiden (avtalen med SAS Braathens og Norwegian er de viktigste), og at streik er et svært effektivt virkemiddel innenfor luftfarten.

Både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden ser det ut til å være enighet om at luftfarten er sårbar overfor streikekonflikter. Antallet små grupper er stort. Hver yrkesgruppe har sin organisasjon. I mange tilfeller er det konkurrerende fagforeninger. Antallet konfliktpunkter er med andre ord mange. Det er også slik at små grupper som streiker, raskt kan skape betydelige forsinkelser eller kanselleringer. Kostnadene for flyselskapene ved at trafikken lammes, er meget store. Dette betyr at en liten arbeidstakergruppe med små omkostninger kan påføre arbeidsgiver store økonomiske tap. Konsekvensene kan være at arbeidsgiver gir etter for krav som i andre bransjer ville blitt avvist.²⁷ I et regulert marked med begrenset konkurranse vil

²⁶ «Dersom partene under de lokale forhandlingene... ikke kommer til enighet om satsene i det avtalte lønnssystemet, ... kan akkordavsnittet i lønnssystemet sies opp. Dette medfører at betalingsgrunnlaget da blir personlig lønn fratrukket akkordavsnittet. Det forutsettes da at arbeidsytelsen kan reduseres tilsvarende) til 80 % av vanlig arbeidsinnsats.» (sic.) Flyoverenskomsten 2006 –2008 mellom NHO-luftfart og Fellesforbundet, § 4.3.3.

²⁷ Et eksempel på dette kan være avtalen SAS har med pilotene for inneværende tariffperiode der pilotene har rett til å åpne avtalen i tariffperioden (dvs. reforhandle avtalen med full konfliktrett) dersom det «oppstår ulikheter» mellom pilotgruppene innenfor

en slik strategi ikke nødvendigvis gi noen umiddelbare effekter, men i et marked med åpen konkurranse vil den over tid føre til økonomiske problemer for selskapet. Slike mekanismer er selvsagt arbeidstakerne også vare overfor, noe som kan virke mot at fagforeninger bruker streik for å tvinge gjennom krav, selv om de kortsiktige omkostningene ved å streike er små. På lang sikt er arbeidstakerne avhengige av selskapets økonomi og omdømme for å sikre jobbene. Dette aspektet blir styrket ved at ansiennitetsregler og sertifiseringsordninger begrenser alternative jobbmuligheter innen luftfarten.

Er luftfartsbransjen konfliktutsatt?

Konfliktene i 2006 synes i hovedsak å være utslag av problemstillinger knyttet til fusjonen mellom SAS og Braathens, i kombinasjon med faktorer som gjør luftfarten mer utsatt for konflikt enn enkelte andre sektorer. Disse faktorene er:

- Parallelle og konkurrerende forbund som kjemper om samme medlemmer, uten at det eksisterer en fast, etablert forhandlingsrekkefølge mellom disse forbundene.
- Detaljerte avtaler som gir mange tvistepunkter.
- Virksomhetsavtaler som gjør at spørsmål som i andre bransjer løses under fredsplikt, her blir en del av tariffoppgjørene.
- En kombinasjon av virksomhetsavtaler og frittstående forbund gjør at forbundene for flygende personell i liten grad forholder seg til det inntektspolitiske samarbeidet.
- Svak samordning på arbeidsgiversiden.
- Streik er et effektiv virkemiddel for mange grupperinger – også de små.

Selv om fusjonsprosessen kan sies å være en medvirkende årsak til konfliktene, innebærer dette neppe at 2006 var et spesielt år. Som også Andersen (2001) peker på, har konfliktnivået innenfor luftfarten gått i sykluser, med mange konflikter på 1970- og 1990-tallet, mens 1980-tallet framstår som en rolig periode. Også etter 2000 har det vært relativt få konflikter. De nevnte faktorene gjør at det sannsynligvis vil oppstå konflikter innenfor denne bransjen også i framtidige oppgjør.

Det kan stilles spørsmål ved om lovgiver i større grad burde gripe inn for å redusere faktorer som bidrar til konflikt. I Arbeidsrettsrådets utredning fra 1996 (NOU 1996:14) trekkes luftfarten, sammen med oljevirksomhet og rutebilsektoren, fram som eksempler på områder hvor konkurranse mellom organisasjoner påfører samfunnet kostbare konflikter og skaper uro i arbeidslivet. I utredningen argumenteres det derfor for å gi de representative hovedorganisasjonene sterkere stilling enn de frittstående forbundene. Dette ville etter utvalgets mening bidra til at helhetlige samfunnsmessige hensyn blir vektlagt i større grad, og dermed redusere antall konflikter (utredningens pkt. 6.3.). Ett av virkemidlene som ble foreslått den gang var at frittstående forbund ikke skulle ha anledning til å fravike tariffavtaler inngått av hovedorganisasjonene. Konsekvensen av dette forslaget ville være at LO²⁸, til tross for svært

de to pilotavtalene. Forståelsen av avtalepunktet er omtvistet.

²⁸I henhold til Arbeidsrettsrådets definisjon av hovedorganisasjon var det kun LO som oppfylte kravene.

begrenset oppslutning blant ansatte innenfor luftfarten, kunne inngå tariffavtaler som de frittstående forbundene ikke hadde anledning til å fravike. De frittstående organisasjonene ville dermed være tvunget til å tilslutte seg en hovedorganisasjon for å videreføre forhandlings- og streikeretten. På de områder hovedorganisasjonene ikke hadde avtaler, ville et utvidet ufravikelighetsprinsipp ikke hatt noen virkning.²⁹

Arbeidsrettsrådets forslag møtte sterke protester fra flere høringsinstanser, og mange mente at forslagene innebar alvorlige inngrep i organisasjons- og forhandlingsfriheten. Forslagene ble heller ikke fulgt opp av daværende regjering, og i Stabelutvalgets utredning, NOU 2001:14, valgte man å ikke foreslå en slik regel.³⁰

Selv om det i perioder er relativt mange konflikter innenfor luftfarten, framstår det som tvilsomt om det er grunnlag for lovgiver å gripe inn. Reguleringer har ikke vært etterlyst av partene, og det er vanskelig å se hvordan man skulle kunne gjøre inngrep innenfor denne bransjen uten å endre mer grunnleggende prinsipper i den kollektive arbeidsretten. Slike større endringer basert på hendelser i en enkeltbransje, vil neppe få oppslutning fra arbeidslivets parter.

²⁹ Dette er omhandlet i NOU 2000:21, hvor det i tilknytning til konfliktene i 1998 heter: Av de få streikene som var i regi av frittstående forbund, ville flygerstreikene ikke blitt forhindret av et styrket ufravikelighetsprinsipp fordi ingen av hovedorganisasjonene har tariffavtaler innenfor dette området. (...) De andre streikene (...) kunne kanskje vært forhindret av et sterkere ufravikelighetsprinsipp, men synes ikke omfattende nok til å kunne begrunne en lovendring.

³⁰ Se pkt. 7.8.

3 Framtidige utfordringer – lavprisselskaper og internasjonal konkurranse

Store endringer i rammebetingelsene vil skape utfordringer både for arbeidsgivere og arbeidstakere. Flyselskapene er i dag inne i betydelige omstillingssprosesser for å møte utfordringene i den liberaliserte luftfart. Vi vil i det følgende peke på to faktorer som er drivende krefter i de omstillingssprosessene partene står overfor: konkurransen fra lavprisselskaper og globalisering av luftfarten.

Lavprisselskapene har hatt en betydelig markedsvekst i Europa, fra rundt 5 prosent i 2001 til 16 prosent i 2004. Selskapene har 400 fly i bestilling for de neste tre årene. Blant disse selskapene har Ryanair og EasyJet de fleste bestillingene. I dette tallet ligger det ikke kun netto vekst, men også utskiftning av eldre maskiner. McKinsey anslo i 2005 markedsandelen for lavprisselskaper i Europa til rundt 24 prosent i 2010.³¹ Andelen var kommet opp i 19 prosent i 2006, og Norwegian har et betydelig høyere anslag enn McKinseys. Samtidig er det grunn til å tro at veksten vil flate ut, og at både lavprisselskaper og fullserviceselskaper vil endre karakter og strategi. Enkelte har pekt på at differensiering av produkter vil være mer bestemmende enn skillet mellom lavpris- og fullserviceselskaper.³²

Lavprisselskapenes inntreden i luftfarten har satt søkelyset på kostnadssiden ved flygning. God logistikk og korte bakkeopphold er viktige faktorer som kan få konsekvenser for service og bakkepersonale. I tillegg fokuseres det på kostnader relatert til piloter og kabinpersonale. Her søker lavprisselskapene å både høyne produktiviteten til de ansatte og redusere antall overnattinger og transport til og fra jobb. Lavprisselskapene er relativt nyetablerte i europeisk luftfart, og de har stått fritt til å etablere seg i land der rammebetingelsene synes attraktive. Disse faktorene gjør at selskapene i større grad en tradisjonelle fullserviceselskaper kan etablere nye lønns- og avtalesystemer, og konkurrere på nye måter. Denne konkurransen setter de eksisterende lønns- og avtalesystemene i blant annet Norge under press, og kan i framtiden føre til arbeidskonflikter. Vi skal peke på noen eksempler.

Mens flyselskaper tidligere har lagt vekt på ansiennitet ved lønnsberegning og tildeling av andre goder, som senioritetslistene i SAS Braathens er et eksempel på, har lavprisselskaper i stor grad etablert produktivitetsbasert lønn. I lavprisselskaper kan opp til 40 prosent av lønnen for flygere være knyttet til et produktivitetsselement, for eksempel flytimer (block hours). Grunnlønnen kan være relativt lav. Dette gjør det billig for selskapene å håndtere forsinkelser og uproduktiv tid, samtidig som det stimulerer de ansatte til å ha flest mulige block-hours.³³ I 2005 inviterte Lufthansa fagforeningene til å «erstatte den 30 år gamle strukturen» som lå i ansiennitetssystemet.³⁴ Slike strukturer kan bli kostnadskrevende når arbeidsstokken blir eldre eller flytiden for pilotene går ned. Når det gjelder piloter er det ikke lønnskostnadene i seg selv som først og fremst skaper kostnadsskiller mellom selskaper, men alderssammenset-

³¹ European Cockpit Association 2006 *Low Cost Carriers in Europe*, p. 43.

³² European Cockpit Association 2006 *Low Cost Carriers in Europe*, p. 3.

³³ European Cockpit Association 2006 *Low Cost Carriers in Europe*, p. 21.

³⁴ *Handelsblatt* 05.10.05, cit. European Cockpit Association 2006 *Low Cost Carriers in Europe*, p. 20.

ningen i selskapet, hvor effektivt piloten disponeres med hensyn til flytid, samt skatt og sosiale kostnader. Disse faktorene vil derfor påvirke tarifforhandlingene.

Når det gjelder kabinpersonalet varierer lønnskostnadene mer mellom land enn det gjør for pilotene. Per i dag har selskaper som Ryanair og EasyJet vesentlig lavere lønninger på kabinsiden enn det norske selskaper har.³⁵ Selv om lønnskostnadene til kabinpersonale bare utgjør en liten del av de totale kostnadene, kan slike lønnsforskjeller i et åpent europeisk luftfartsmarked over tid få betydning. Selskaper med høyere lønnskostnader vil måtte forsøke å øke produktiviteten til de ansatte. Kanskje kan vi se den nyetablerte lærlingordningen til Norwegian i et slikt perspektiv. Gjennom å skolere kabinpersonalet i en rekke aktiviteter knyttet til det å drifte fly, som salg, markedsføring, språkopplæring og kabintjeneste, kan kabinpersonalet benyttes effektivt til flere ulike arbeidsoppgaver i flyselskapet. Dette kan øke produktiviteten, men krever også at ansatte omstiller seg i forhold til tradisjonell yrkesutøvelse.

Lavprisselskaper har fra starten kunnet kjøpe vedlikeholds- og bakketjenester der de er billige istedenfor å ha egenproduksjon. Mange av de gamle integrerte selskapene frir seg fra forpliktelser ved å skille ut slike tjenester i egne selskaper. Dette medfører at det blir økt konkurranse mellom flere underleverandører, og prisen presses på disse tjenestene. Fokusering på lav pris vil også medføre press på arbeidskostnader og produktivitet, og arbeidstakerne vil slåss for å ivareta arbeidsbetingelser og ikke minst arbeidsplasser. Mye av luftfartsmiljøet i Norge har blitt sentralisert og flyttet ut av landet i de senere årene. Nedleggingen av SAS Technical Service i Stavanger er et eksempel. Norwegian foretar vedlikehold i Storbritannia. Liberaliseringen av luftfarten gjør at bransjens globale karakter trer fram.

Nye internasjonale allianser og eierstrukturer i luftfarten kan skape nye muligheter for selskapene i framtiden. I stedet for, eller parallelt med, å fly ruter med det gamle selskapet, kan flyselskaper velge å betjene enkelte flygninger med egne lavprisselskaper. Tendenser til en slik utvikling på flygninger ut av Norge finner vi både hos SAS Group og Norwegian. SAS-konsernet har eierandeler i flere østeuropeiske selskaper, og lavprisselskapet Blue1 utfører per i dag flygninger mellom Oslo og Helsinki. Norwegian har på sin side etablert et selskap i Polen, som leier ut ansatte til flygninger på Norwegians ruter mellom Norge og Polen. Det finnes i dag avtaler mellom fagforbund og flyselskapene som begrenser muligheten for at linjefartsflygninger i Norge settes ut til lavprisselskaper. Så sent som i juni 2006 skal fagforeningene i SAS Braathens ha fått lovnader av styreleder i selskapet om at det ikke er aktuelt å sette inn baltiske eller andre lavkostselskaper på ruter som i dag betjenes av SAS Braathens.³⁶ Disse avtalene, sammen med hensynet til de ansatte, gjør det vanskelig for konserner å overlate ruter til datterselskaper eller å leie inn fly med mannskap for å betjene eksisterende ruter. Her kan økt konkurranse skape framtidige interessekonflikter. Med luftfartsbransjens internasjonale karakter, kan et svært liberalisert marked over tid føre til strukturer vi har sett innenfor internasjonal skipsfart, det vil si at registrering og vedlikehold kan gjøres i land med lave kostnader, og flygende personell kan hentes inn til de aktuelle ruter som skal betjenes. Av hensyn til kundene og til sikkerheten vil språkkunnskaper fortsatt være avgjørende for valg av kabinpersonale, men det behøver ikke å bety at språket skal følge flyselskapet. I framtiden vil trolig kundegrunnlaget i større grad bli avgjørende for hvilke valg man tar.

³⁵ Basert på tall fra Norwegian.

³⁶ http://kabin.no/nyhet_3348.nml

Avtaler på europeisk nivå

En kunne tenke seg at det samtidig med framveksten av et felles europeisk luftrom, vokste fram en intereuropeisk arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisering. I mars 2000 sluttet de sosiale partene i EU en avtale om arbeidstid for besetningsmedlemmer.³⁷ Avtalen innebar en regulering av arbeidstid innenfor luftfarten, og ble framforhandlet mellom de sosiale partene. I henhold til EU-traktaten³⁸, har avtalen fått legal virkning i EU-området. Avtalens hovedpunkter omhandler følgende rettigheter:³⁹

- minimum fire ukers betalt ferie i året,
- gratis helseundersøkelser ved ansettelse og deretter med jevne mellomrom,
- maksimum arbeidstid på 2000 timer per år,
- maksimum årlig flytid («block flight time») på 900 timer (målt fra flyet kommer i bevegelse for å ta av til det er parkert og motorene er slått av),
- minimum hviletid på syv dager (lokal tid) per kalendermåned og 96 dager (lokal tid) i hvert kalenderår.

Direktivet fastsetter en minstestandard, og nasjonale reguleringer som er til fordel for arbeidstakerne er tillatt. Arbeids- og hviletidsbestemmelsene er innarbeidet i driftsbestemmelser for operasjon med fly. Ved implementeringen synes det å foreligge en interessemotsetning mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i Norge. Pilotene arbeider for å få myndighetene til å beholde dagens forskriftsfestede arbeidstidsregler, *Bestemmelser for sivil luftfart* (BSL). Arbeidet har vært koordinert med flygerforeningene i Sverige og Danmark. Arbeidsgiversiden mener på sin side at tiden er inne for å harmonisere regelverket. Gjeldende arbeidstidsbestemmelser er i ulik grad inntatt i tariffavtalene. Noen avtaler har en henvisning til BSL, mens man i andre avtaler har tatt inn bestemmelsene. En harmonisering med EU-regelverket vil dermed ikke automatisk få konsekvenser for alle selskapene. Dette vil kunne bli et tema for interessekamp i tiden framover.

Det er, så vidt vi vet, ikke inngått andre avtaler på europeisk nivå. Blant arbeidstakerorganisasjonene innenfor luftfarten er det i hovedsak flygerne i European Cockpit Association (ECA) som har et utstrakt internasjonalt samarbeid. Samarbeidet til kabinpersonalet gjennom European Transport Workers' Federation (ETF) er relativt svakt. Vårt inntrykk er at aktørene i Norge ikke ser for seg et utstrakt europeisk samarbeid i nær framtid, rettet inn mot regulering av lønns- og arbeidsforhold. Verken på arbeidsgiversiden eller på arbeidstakersiden er det tradisjon for bransjesamarbeid innrettet mot avtaleforhandlinger. Dette gjelder ikke bare Norge. Resultatet kan være at den internasjonale reguleringen som måtte komme blir drevet fram gjennom EU-lovgivning i form av minstestandarder. Land eller selskaper som velger å ha høyere standarder, fastsatt i lovverk eller avtaleverk, vil kunne møte et press fra aktører eller markedskonkurranse i retning av å harmonisere regelverket henimot minstestandardene. Også dette kan bli en utfordring for myndigheter og for aktørene i arbeidsmarkedet.

³⁷ Sosiale parter i luftfartssektoren: The European Transport Workers' Federation (ETF), the European Cockpit Association (ECA), the Association of European Airlines (AEA), the European Regions Airlines Association (ERA) and the International Air Carrier Association (IACA).

³⁸ Articles 138 and 139(2) of the European Community Treaty.

³⁹ *European Agreement on the Organisation of Working Time of Mobile Staff In Civil Aviation*, Brussel 22. March 2000.

Organisering av arbeidsmarkedet i norsk luftfart

Norsk luftfart ble i 2006 rammet av en streik og av aksjoner som fikk stor medieoppmerksomhet. Er det særtrekk ved luftfarten som gjør den særskilt sårbar for arbeidskonflikter?

Dette notatet redegjør for organisasjonsforhold og tariffavtalestruktur innenfor luftfarten. Konfliktmønsteret i norsk luftfart de siste årene blir sett i sammenheng med utviklingen innen internasjonal luftfart, der deregulering og konkurranse fra lavprisselskaper har vært framtrædende. Med eksempler både fra internasjonal og norsk luftfart belyser notatet faktorer som har hatt betydning for konfliktnivået, og drøfter i hvilken grad særtrekk ved norsk luftfart gjør den konfliktutsatt, også i lys av framtidige utfordringer.

