

Debat: Copycat. Derfor følger SAS efter Ryanair

Ryanair kunne ikke slå den danske model - men kan globaliseringen?

ANALYSE

Steen E. Navrbjerg

Politiken 5. februar 2017

Det er i disse dage halvandet år siden, at Ryanair trak sin base ud af København. Forud for dette var gået et spektakulært forløb, hvor den danske model for regulering af arbejdsmarkedet skulle stå sin prøve over for et multinationalt selskab. Konkret havde LO på vegne af Flyvebranchens Personale Union rejst en sag i Arbejdsretten om, hvorvidt de havde ret til at stille krav om overenskomst over for Ryanair.

1. juli 2015 vandt LO sagen: Arbejdsretten vurderede, at de ansatte i Ryanair med base i Danmark har ret til at forhandle dansk overenskomst, fordi deres arbejds- og privatliv tager udgangspunkt i Danmark.

Ryanair tog konsekvensen og flyttede 17. juli sin base i København til Kaunas.

Nøjagtig halvandet år efter, tirsdag 17. januar, havde Ryanair 32 flyvninger ud og ind af Københavns Lufthavn - blot med start og slut fra baser i andre lande. Og Ryanair står nu for knap 2 millioner ud af de 29 millioner passagerer, som Københavns Lufthavn årligt servicere. Dermed er Ryanair det tredjestørste selskab i Københavns Lufthavn. Så hvad har fagbevægelsen vundet?

Arbejdsretsligt fik fagbevægelsen knæsat princippet om, at når medarbejderne bor og lever i Danmark, så er det også de danske arbejdsmarkedsregler, der gælder - uanset om virksomheden juridisk måtte være fra et andet land. Dermed har man både ret til at tegne overenskomst og til at konflikte, hvis det ikke lykkes at få en virksomhed til forhandlingsbordet.

I medierne vandt fagbevægelsen en stor del af befolkningens sympati. LO og forbundene formåede at præsentere Ryanair som det store multinationale selskab, der tilbød billige flybilletter med dårlige løn- og arbejdsvilkår til følge for det personale, der var stationeret i Danmark.

Medlemsmæssigt har Flyvebranchens Personale Union oktober 2014 til årsskiftet 2015-16 oplevet en betydelig medlemstilgang på 31 procent - hvilket vidner om, at medarbejdere i flyvebranchen er blevet opmærksomme på deres sårbarhed i forhold til den internationale udvikling i luftfart.

MEN ER RYANAIR-SAGEN udtryk for, at forretningsmodeller med stor bevægelighed af arbejdskraft og kapital udfordrer nationale arbejdsmarkedsmødder - og er det et tegn på, at multinationale selskaber har fået større magt i en stadig mere globaliseret verden? Sagen om Ryanair er unik i dansk sammenhæng. Et multinationalt selskab, som i den grad udfordrer den danske model, er et meget sjældent fænomen. Generelt tilpasser de multinationale selskaber sig den danske model og dens traditioner for forhandling og samarbejde.

En undersøgelse fra 2010 af 120 multinationale virksomheder i Danmark viser, at 84 procent af de multinationale selskaber selv angiver at opfylde eller overopfylde de krav til information og involvering, som stilles i Danmark. Overordnet er det meget sjældent, de multinationale selskaber søger at omgå dansk lovgivning - eller udfordrer overenskomsterne eller samarbejdsmodellen. Men Ryanair-sagen tydeliggør alligevel nogle udfordringer for den danske model.

For det første viser sagen, at vi stadig arbejder med nationale arbejdsmarkedssystemer i en verden, der bliver stadig mere international. Nok vinder LO sagen, men dommen fra Danmark kan ikke tvinge Ryanair til forhandlingsbordet i andre lande, hvor man måtte beslutte at etablere baser.

For det andet viser Ryanair-sagen, at visse multinationale selskaber har mulighed for at regelshoppe på tværs af grænser. Hvis reglerne i ét lands arbejdsmarkedssystem ikke passer virksomheden, så kan man rykke til et andet land. Netop når det gælder produkter, serviceydelser og/eller arbejdskraft, som ikke er så stedbundne og nemt kan flyttes, står de multinationale stærkt vis-a-vis nationale arbejdsmarkedssystemer.

For det tredje breder Ryanairs tilgang til omkostningsoptimering sig også til andre selskaber, og det kan påvirke beskæftigelsen og løn- og arbejdsvilkår for ansatte i også de traditionelle etablerede selskaber. SAS og andre selskaber, som ellers frem til 2000'erne har været kendt for gode løn og arbejdsvilkår, bliver presset, og for blot et par dage siden, 1. februar, bekendtgjorde SAS, at de vil oprette baser i Málaga og London, og at de etablerer et nyt datterselskab i Irland. Dermed kan de ansætte flypersonale under helt andre løn- og arbejdsvilkår, end vi kender i Danmark.

MED STADIG MERE intensiveret konkurrence øges således også kreativiteten, når der skal findes løsninger til at levere det billigst mulige produkt til kunderne. Liberalisering af økonomien over de seneste 30 år og omkalfatringen af nationale grænser har gjort kapital og arbejdskraft meget mere mobil - globaliseringen har fået turbo på. Globaliseringen har i vid udstrækning været til fordel for de aktører, der kan agere over grænser, og som i begrænset omfang er bundet af lokale regler - nemlig de multinationale selskaber - og særligt nemt er det, hvis arbejdskraften er mobil over grænser. Men en stor del af reguleringen af arbejdsmarkedet er stadig national, og det samme er velfærdssystemerne. Jo mere åbne grænser og jo mere mobil arbejdskraft, jo større vil presset være på danske lønninger og arbejdsvilkår, fordi rammevilkårene ikke er ens over grænser.

Det indikerer et behov for at sikre ensartede rammevilkår for arbejdet inden for luftfart, så konkurrencevilkårene bliver ens over grænser.

ET FØRSTE TILLØB til internationalt samarbejde på EU-niveau er en meddelelse om europæisk luftfartsstrategi, som Europa-kommissionen fremlagde i december 2015. Her adresserer man en række af de udfordringer, som europæisk luftfart står over for, bl. a. hvordan man beskytter europæisk luftfart mod illoyal priskonkurrence og statsstøtte. De kommende år vil vise, om der er bred international opbakning til et sådant internationalt samarbejde for at sikre ens og fair konkurrencevilkår - eller om luftfarten står over for et frit fald mod stadig ringere løn og arbejdsvilkår og ultimativt udgrænsning af dansk personale i luften.

*Steen E. Navrbjerg, lektor ved Forskningscenter for Arbejdsmarkeds-og Organisationsstudier, Sociologisk Institut (Faos), Københavns Universitet.
analyse@pol.dk*

*FAOS
06.02.17*