

4. Ryanair och facket

En av Ryanairs konkurrenter inom lågprisflyget är norska Norwegian. I mars 2012 varslade det svenska fackförbundet Unionen om strejk för kabinpersonalen hos Norwegian. Ryanair svarade med att skicka en bukett röda rosor till det svenska facket.

”Ryanair börjar verkligen smälta för fackförbundet Unionen som är villiga att besvåra Norwegianers passagerare i helgen medan de uppmuntrar fler passagerare att åka med Ryanairs billiga och strejkfria flighter”, skrev Ryanair i ett pressmeddelande.¹

4.1.1 Pilotkonflikt år 2000

I november år 2000 utsattes Ryanairs personalpolicy för hård mediebevakning när det kom fram att Ryanairs piloter funderade på att gå ut i strejk.

Fram tills dess hade Ryanairs piloter förhandlat direkt med vd:n Michael O’Leary genom ett personråd. Piloterna fick dock inte själva bestämma vem som skulle ingå i personrådet.

År 2000 var Ryanairpiloterna på väg att förhandla ett nytt löneavtal och Michael O’Leary var inte på generöst humör. Piloterna var inte imponerade och i mitten av september planerade de en maskningsaktion. Piloterna hade också ökat sin förhandlingsstyrka genom att ta med sig pilotfacket IALPA och dess allierade IMPACT, det största fackförbundet inom offentliga sektorn i Irland.

Piloterna hade hoppats att med erfarenheten och organisationen hos IALPA så skulle de vara bättre rustade. De blev snabbt besvikna.

– IALPA skötte det inte bra, sa en pilot.

En strejk diskuterades först i slutet av september. IMPACT gick sedan ut med att den sköts upp eftersom Ryanair hade nått en överenskommelse med piloterna om arbetstimmar.

För Ryanair var det enkla faktum att IMPACT, och SIPTU, det dominerande facket hos Aer Lingus, yttrade sig om flygbolagets arbetsförhållanden, en ovälkommen utveckling.

– Som alltid diskuterades och klagades de här sakerna direkt mellan Ryanair och våra piloter och så ska det fortsätta vara. Rykten om störningar inom Ryanair som kommer från Aer Lingus fackförening ska tas för vad det är, sa Ryanair i ett uttalande.

Trots flygbolagets nekande fortsatte oron hos piloterna. I början av november röstade piloterna, med siffrorna 77 mot 1, för att avvisa företagets lönerbjudande och ta till stridsåtgärder.

Michael O’Leary uttryckte förvåning över utvecklingen. Det vore, sa han, otroligt att Ryanairs piloter inte skulle acceptera ett femårigt lönepaket där alla kaptener skulle få en löneförhöjning till 100 000 pund per år.

Erbjudandet avvisades dock, och strejkaktioner planerades till den 23 november. Ställd inför en potentiellt förödande dispyt bytte Michael O’Leary till diplomatläge och övertygade piloterna om att avblåsa strejken med löfte om en ny förhandling.

Som en gest av välvilja, förband sig piloterna att skänka sina löner för den planerade strejkdagen

till North Dublin Hospice. Michael O'Leary hade fått mycket offentligt stryk under bagagelastarstrejken två år tidigare. Han tvingades i RTE:s radiosändning 1999 erkänna att det hela var en pr-katastrof. För att undvika att upprepa det felet och med hopp om en publicitetskupp, sa Michael O'Leary att Ryanair skulle matcha beloppet som donerats. Han gick sedan till offensiv och gjorde vad han kunde för att påverka mediebevakningen av konflikten, och erbjöd "gratis" flyg på alla lediga flygstolar mellan Irland och Storbritannien den 24 november. Passagerarna fick endast betala skatter och avgifter.²

Taktiken fungerade. Direkta förhandlingar med piloterna resulterade i minimala förbättringar i deras löner och villkor och konflikten hade lugnat ner sig. Överenskommelsen inkluderade ett vinstdelningspaket på 100 000 pund för alla piloter och 15 procent höjning av grundlönen under en femårsperiod, vilket skulle höja piloternas årslön till mer än 127 000 pund. Piloterna skrev på och facken tappade greppet om företaget. IMPACT:s Michael Launders sa att piloterna skulle bli någorlunda nöjda och medgav att det var betydande förbättringar när det gällde tjänstgöringslistor och arbetstider.

För piloterna hade det varit en smärtsam kamp och alla av dem var inte nöjda. En pilot tyckte att det var ett riktigt dåligt löneavtal och riktigt dåliga arbetsförhållanden skrevs under.

För Ryanair hade det däremot varit en lyckad kupp. Flygbolaget hade fått god publicitet genom sin välgörenhetsdonation, piloternas ursprungliga avtal hade bara förändrats minimalt och viktigast av allt hade Ryanair återigen lyckats ta sig ur en arbetsmarknadskonflikt utan att ha behövt sätta sig ner med facken.³

4.1.2 Buzz

Det nederländska flygbolaget KLM hade under en period ett eget lågprisflygbolag som hette Buzz.⁴ Buzz hade stora ekonomiska problem och i slutet av januari 2003 offentliggjordes det att Ryanair köpt Buzz av KLM. Mindre än en vecka efter att Ryanair gått ut med köpet av Buzz presenterade Michael O'Leary en överlevnadsplan för sitt nya flygbolag. Högst upp på listan var en omedelbar nedskärning av 100 jobb. Detta innebar en reducering av Buzz personalstyrka från 570 till 470. Fackföreningarna hos Buzz ilsknade till medan Michael O'Leary var mycket tydlig.

– Om BALPA (de brittiska piloternas fack) vill strejka den 1 april när Ryanair formellt tar över, blir det inte en fråga om att sparka dem, vi kommer att stänga Buzz. Vi ska inte hänga i långa förhandlingar. Det är allt eller inget, sa han.

Den ursprungliga planen för Buzz var att det nederländska flygbolaget skulle vara ett dotterbolag till Ryanair med ett eget brittiskt flygtillstånd. Medan ilskan hos Buzz personal på Londonflygplatsen Stansted växte, började Michael O'Learys planer ändras. I slutet av februari var det inte längre 100 personer som skulle bli av med jobbet. Nu hade Michael O'Leary bestämt att två tredjedelar flygbolagets personal skulle bort.

Nedskärningarna omfattade varje del av flygbolaget. Bland piloterna fick 25 procent gå tillsammans med ungefär 80 procent av kabinpersonalen, 50 procent av markpersonalen och all last- och försäljningspersonal. Den återstående personalen på 200 personer erbjöds nya kontrakt med betydligt lägre löner och ersättningar. Som väntat blev facket rasande. Paul Kenny, som representerade administrationen och markpersonalen hos Buzz, sa att det var en fullständig skandal

och att Ryanair agerade föraktfullt mot personalen. BALPA:s generalsekreterare Jim McAulsan sa att övertagandet gick till som om det vore en utförsäljning. Ryanair brydde sig inte.

– Personalen jobbade för ett hopplöst företag, sa Charlie Clifton, som då hade slutat som chef för Ryanairs markservice.

Ryanair ville skära ner 15 av Buzz 24 rutter och minska flottan från tolv till åtta flygplan. Biljettpriserna på de återstående linjerna skulle sänkas med 50 procent och antalet passagerarplatser skulle dubblas. Detta kunde bara bli möjligt om personalstyrkan på 200 personer gick med på Ryanairs erbjudande. I mars skrev Ryanair till de få utvalda.

– Om vi inte får tillräckligt många att acceptera så stänger vi och driver det själva genom att hyra in piloter och kabinpersonal, sa Michael O'Leary.

I mitten av mars kunde Michael O'Leary skryta med att 90 procent av Buzz piloter som erbjöds kontrakt hade skrivit under, tillsammans med 50 procent av den inbjudna kabinpersonalen. Michael O'Leary stängde sedan Buzz helt under april månad för en återlansering i maj. Detta för att visa facken att hotet om att stänga flygbolaget var på allvar.

Den 1 maj 2003 startades några av Buzz flyglinjer på nytt. Den personal som återstod bar nu Ryanairs uniformer.⁵

4.1.3 Pilotkonflikt 2004

Michael O'Leary har alltid haft en hård linje mot fackföreningar och Ryanairs långdragna konflikt med sina piloter har varit särskilt besvärlig. Ryanair har ingen laglig rätt att förbjuda sina anställda från att gå med i facket, däremot kan flygbolaget vägra att förhandla med facket, vilket har varit positionen mot Irish Airline Pilots Association, IALPA, som är en del av den fackliga organisationen IMPACT. När Ryanair uppgraderade sin Dublinflotta från modellen Boeing 737-200 till 737-800 bestämde Michael O'Leary att använda kostnaden för att skola om piloterna som ett förhandlingsmedel. Piloterna kunde antingen betala utbildningen själva eller gå med på en överenskommelse där företaget betalade för utbildningen på villkoret att piloterna inte startade någon facklig verksamhet.⁶ Facket blev rasande och startade ett rättsligt ärende.⁷

– På en skala mellan ett och tio hatar O'Leary piloterna minst med en elva, sa en tidigare förtroendevald.

– Och han hatar IALPA ännu mer. Piloterna är välbetalda proffs och deras arbetstimmar är begränsade till 900 timmar om året. Han kan inte klämma ur mer av dem.

I augusti 2004 avgick de Dublinbaserade piloternas två representanter ur Ryanairs personalråd. IALPA menade att piloterna och Ryanair nu var i konflikt och bad om att arbetsdomstolen skulle beordra Ryanair att förhandla med facket. Eftersom piloterna hade lämnat personalrådet fanns det ingen intern företagsmekanism som kunde lösa konflikten.

Omskolningskonflikten gav upphov till flera rättstvister mellan Ryanair och piloterna. Tvisten i arbetsdomstolen om facklig representation avslutades till fackets fördel. Ryanair togs till domstol av John Goss, en av dess Dublinbaserade piloter. Ryanair gick själv till domstol i ett försök att tvinga en facklig webbsida att avslöja namnet på piloter som hade lämnat anonyma kommentarer på sidan. Ryanair förlorade sitt försök att röja piloternas identiteter och nådde till slut en uppgörelse

med John Goss utanför domstolen. Det sistnämnda efter en hård kamp där Michael O'Leary hotades med fängelse för lagtrots och Ryanair menade att John Goss skrämde andra piloter som var redo att acceptera Ryanairs omskolningserbjudande.

Den stora frågan var inte John Goss eller anonyma nätkommentarer utan fackligt erkännande. Arbetsdomstolen hade beslutat att Ryanair måste förhandla med facket. Michael O'Leary hade omedelbart försökt stoppa beslutet. Så småningom, i februari 2007, beslutade högsta domstolen att arbetsdomstolens beslut hade varit felaktigt. Den högsta domstolen fastslog att Ryanairs personalråd och dess vilja att förhandla med Dublinpiloterna innebar att interna mekanismer för att lösa konflikten inte hade försvunnit. Det var en viktig seger för Michael O'Leary i hans oändliga kamp för att hålla fackföreningar på avstånd.⁸

4.1.4 Internationell solidaritet

Fackförbund över hela Europa startade 2004 en kampanj för att hävda sina medlemmars intressen mot Ryanair. En del av kampanjen var den nya gemensamma webbplatsen "ryan-be-fair.org" med material på engelska, franska, tyska, spanska och svenska. Webbplatsen hade en avdelning som bara var öppen för anställda, där de kunde dela med sig av sina erfarenheter och ta kontakt med facket.⁹ Sidan, som drevs av fackliga Internationella Transportarbetarefederationen, ITF, finns inte längre kvar i dag.¹⁰

Även svenska fack var vid den här tidpunkten kritiska mot Ryanair.

– Det vi framför allt är kritiska emot är att de anställda inte får omfattas av ett kollektivavtal. De har sämre villkor än anställda i andra bolag, sa Maria Mirsch, pressekreterare hos facket HTF, till nyhetsbyrån TT.¹¹

Bara några veckor efter att den internationella fackliga webbsidan lanserats skapade piloterna sin egen organisation, Ryanair European Pilots Association, REPA. Den nya gruppen stöddes av de stora pilotfacken och skapade en hemsida där piloter kunde kommunicera med varandra och uttrycka sina åsikter. Alla Ryanairs piloter kunde gå med, inklusive praktikanter och tillfälligt anställda, vilket skulle ge en enad röst för dem. Inom några få månader påstod sig gruppen ha mer än 200 medlemmar som deltog i diskussioner på forumet. De som postade lägesrapporter på hemsidan garanterades att de kunde göra det i förtroende.¹²

4.1.5 Fackliga spypåsar

Fransyskan vred och vände på sin spypåse. Magstarkt, stod det, på svenska. Betydde det att flyget var försenat? Facket HTF hade inte översatt sitt budskap om att Ryanairs personalpolitik var helt oacceptabel. HTF är i dag en del av fackförbundet Unionen. I september 2004 delade fackets ombudsmän ut spypåsar utanför flygterminalen på Skavsta i protest mot Ryanairs personalpolitik. Passagerarna som skulle flyga billigt till Paris tog det med ro.

Andra passagerare förstod mycket väl budskapet. Samtidigt var det inte någon som just då skulle välja bort Ryanair. En man ansåg att han kunde acceptera sämre arbetsvillkor för personalen om han fick resa billigt.

HTF uppgav att kabinpersonalen på Ryanair hade en lön på cirka 14 000 kronor, tjugo dagars

semester och riskerade avsked om de hade fler än fyra sjukdagar per år. Veckoarbetstiden var på hela 64 timmar, vilket hotade flygsäkerheten. Flygbolaget vägrade konsekvent att teckna kollektivavtal som skulle ge personalen anställningsvillkor enligt svenska regler.

HTF:s Holger Eriksson tillade i en insändare att det inte bara var de anställda som via usla villkor subventionerade de billiga flygbiljetterna.

”Nyköpings kommun slussar via ett tioårigt avtal 55 miljoner kronor till Ryanair för marknadsföringsinsatser. Avtalet tecknades utan att en upphandling genomförts. Flera anmälare till länsrätten i Sörmland ansåg att avtalet utgjorde ett otillåtet stöd till en enskild näringsidkare och att de 55 miljonerna inte stod i rimlig proportion till den nytta som marknadsföringsåtgärderna kunde medföra för Nyköpings kommun. Anmälarna menade att avtalet utgjorde ett förtäckt stöd till Ryanair i syfte att subventionera flygbolagets flygtrafik till och från Skavsta flygplats. Länsrätten ansåg också att upphandlingen skett i strid mot lagen om offentlig upphandling.

Hur resonerar en folkvald kommunstyrelse som använder 55 miljoner av sina skattepengar till att gynna ett enskilt flygbolag? Hur ser skattebetalarna i Nyköping på att deras pengar går till att finansiera flygbolaget Ryanairs verksamhet?”

Fackets ombudsmän var på plats vid Skavsta tidigt på morgonen för att dela ut påsar till de första resenärerna. Flygplatschefen Dot Gade Kulovuori var inte glad och förbjöd dem att gå in i avgångshallen.

– Jag är rädd att passagerarna sätter flygplatsen i samband med den fackliga aktionen, sa hon till Dagens Nyheter.

För hennes del var saken klar: Ryanair höll sig ”inom reglementet” och hade betytt mycket för arbetstillfällena i Nyköpings kommun. Över 200 personer fick sin försörjning från flygplatsen. Flygplatsbolaget hade 123 heltidsanställda. Därtill fanns de anställda poliserna, folk hos Forex och biluthyrarna och i butiker och restauranger.

Dot Gade Kulovuori ville inte kommentera sakfrågan, om Ryanairs påstått dåliga arbetsvillkor, och sa att ”svenskar är bra på att tala om för andra hur de ska bete sig”.

Skavsta flygplats ägdes vid tidpunkten av det brittiska bolaget TBI. Det svenska dotterbolaget, där Dot Gade Kulovuori var vd, hade kollektivavtal med Transport och HTF.

Ryanairs Nordenchef Lotta Lindquist-Brosjö skickade ut ett pressmeddelande från företagets informationschef Paul Fitzsimmons som enda kommentar:

I pressmeddelandet uppgav informationschefen att Ryanairs löner och arbetsförhållanden höll ”europeisk standard”. Paul Fitzsimmons påpekade att HTF hade misslyckats med att skydda jobben för alla dem som sagts upp från SAS under den senaste tiden.¹³

Trots den fackliga kampanjen mot Ryanair hävdade flygbolaget att antalet flygpassagerare till bolaget hade ökat efter att facket hade inlett sin kampanj.

– Bokningsläget har exploderat sedan kampanjen drogs i gång. I Sverige ligger vi nu på en fördubbling jämfört med medelnittet för Europa sedan kampanjen startade, sa Ryanairs Nordenchef Lotta Lindquist-Brosjö till tidningen Resumé.¹⁴

4.1.6 Aktieägare och strejkbrytare

Ryanair var under ett antal år en stor delägare i Irlands traditionella flygbolag Aer Lingus.¹⁵ När Aer Lingus skulle öppna en ny bas på Belfasts flygplats i Nordirland 2007 hotade flygbolagets piloter med strejk. Piloterna var rasande över att de nya piloterna som skulle rekryteras till Belfast skulle få lägre ingångslöner än sina kollegor i Dublin. Michael O'Leary erbjöd skadeglatt att Ryanair kunde erbjuda både personal och flygplan åt Aer Lingus ledning. Piloterna drog sedan tillbaka sitt varsel.¹⁶

4.1.7 Franska nerver i Marseille

År 2007 öppnade Ryanair en bas i Marseille i södra Frankrike. Enligt en fransk förordning från 2006 ska alla flygbolag som har en bas i Frankrike omfattas av landets arbetslagstiftning. Ryanairs ledning hävdade att den franska förordningen strider mot EU:s lagstiftning, och att personalen hörde hemma i Irland, där företagens plan var registrerade. Enligt de franska facken var den egentliga orsaken till Ryanairs inställning att villkoren för de anställda är sämre, och avgifterna lägre, i Irland.

Twisten ledde till slut till att franska myndigheter stämde Ryanair och krävde att få ersättning för uteblivna skatter och avgifter för 127 anställda mellan 2007 och 2010. Flera fack anmälde samtidigt företaget för antifacklig verksamhet. Eftersom personalen inte registrerades i Frankrike gick det ju inte att bilda en lokal fackförening.¹⁷

Hösten 2013 dömde domstolen i franska Aix-en-Provence Ryanair att betala 8,1 miljoner euro i böter och skadestånd för brott mot arbetsrätten. I vrede över situationen flyttade Ryanairs Michael O'Leary, redan under 2011, flygbolagets Marseille-baserade flygplan och anställda till andra europeiska städer.¹⁸

4.1.8 Italienska i Norge ville inte jobba irländskt

För att få en så hög vinstmarginal i flygbolaget som möjligt genomförde Michael O'Leary en ny sparåtgärd 2004. Personalen i flygplanen fick veta att de inte längre kunde få gratis kaffe, te, eller vatten ombord. I fortsättningen skulle personalen själv ta med sig vattenflaskor och kaffepulver om de ville dricka något under flygturen. Kort därefter fick Michael O'Leary ännu en idé. Personalen skulle inte längre få använda ugnarna ombord till att värma medhavd mat eftersom detta skulle kunna innebära extra kostnader för rengöring.¹⁹

Ryanaircheferna letade efter fler överflödiga kostnader och blicken föll på personalens sjukfrånvaro. De anställdas sjukfrånvaro var också en onödigt stor kostnad för Ryanair, ansåg ledningen. David O'Brien, dåvarande operativ chef, skickade ut ett pm till alla Ryanairanställda som varit frånvarande fem dagar eller mer under de senaste tolv månaderna. Där berättade han att mer än 10 000 arbetsdagar gått förlorade för Ryanair på grund av anställdas frånvaro, vilket ansågs motsvara sju flygplan utan besättning ett helt år. Ryanair-chefen uppgav att en så hög frånvaro innebar att andra fick arbeta extra. All frånvaro skulle i fortsättningen övervakas noga, och det fanns ett behov av en bättre närvaro, meddelade David O'Brien. De anställda fick bekräfta att de hade fått meddelandet och på samma gång ge sin chef en skriftlig förklaring om vad de skulle göra för att undvika ytterligare frånvaro i fortsättningen.

De nya åtstrammingsåtgärderna och trycket på att undvika sjukfrånvaro lades till de redan tidigare hårda villkor som Ryanair erbjöd sin kabinpersonal. Grundlönen var låg för flygvärdinnor och stewards. De förväntades i stället tjäna en stor del av sin lön som provision genom att sälja mat, dryck, lotter, taxfreevaror och underhållning ombord på planen. Detta innebar att lörens storlek kunde skilja sig ordentligt från en månad till en annan.

Arbetarna fick också ställa in sig på att anställningstryggheten var begränsad. En majoritet av personalen var inte anställd direkt av Ryanair utan tillhörde bemanningsföretag som hyrde ut dem till Ryanair.²⁰

Ett kontrakt från ett av de stora bemanningsföretagen, Crewlink, från 2012, visar vad kabinpersonalen måste gå med på.²¹ En som skrev under ett sådant kontrakt var Alessandra Cocca, som lämnade sitt jobb som butiksanställd i Italien efter att ha sett en annons om flygvärdinnejobbet. Det ångrade hon senare. När Alessandra Cocca fick jobbet blev hon ombedd att underteckna ett kontrakt, som gav henne betydligt sämre villkor än i de gamla traditionella flygbolagen. Enligt kontraktet hade hon mellan noll och två veckor uppsägningstid beroende på hur länge hon hade varit anställd. De första tolv månaderna var provotid. Om hon sa upp sig själv innan de första 15 månaderna skulle hon få betala en administrativ avgift på 200 euro.

Alessandra Cocca arbetade från flygplatsen Rygge i Norge. Hon kunde utan förvarning och kompensation flyttas till vilken som helst av Ryanairs andra baser. Då hon arbetade ombord på ett irländskt registrerat flygplan var det enligt kontraktet en irländsk anställning under irländska lagar. Lönen var 16,20 euro per blocktimme, det vill säga de timmar då flygplanet var i luften. I beloppet ingick ett ospecificerat tillägg för aktiviteter innan och efter flygningen, arbete på söndagar och helgdagar samt för måltider.

Om Alessandra Cocca var sjuk i tre dagar eller mer var hon tvungen att på egen bekostnad få fram ett läkarintyg som hon skulle visa upp. Crewlink hade för egen räkning rätt att kräva att hon blev undersökt av en annan läkare. I vissa fall skulle läkaren rapportera till Crewlink om hennes hälsotillstånd och Crewlink hade rätt att spara dessa uppgifter. Inte bara flygplatsens säkerhetspersonal, utan även Ryanair hade rätt att när som helst undersöka hennes väska och de personliga tillhörigheter hon hade med sig på jobbet. Alessandra Cocca fick själv bekosta ett särskilt id-kort för flygplatsen och fick dessutom betala 30 euro i månaden för uniformen under det första året.

På grund av den minskade flygtrafiken under vintern kunde Ryanair och Crewlink skicka Alessandra Cocca på obetald ledighet i fyra veckor per år. Kontraktet gav henne rätt till fyra veckors semester, där hon skulle få betalt 60 euro per dag. Arbetsgivaren hade dock rätt att avbryta den redan godkända semestern utan förvarning och Alessandra Cocca fick då ändra sina semesterplaner. Enligt kontraktet var Alessandra Cocca också skyldig att ett obestämt antal dagar per år vara redo att ta sig till jobbet inom en timme. Hon fick ingen betalning för dessa jourdagar.

Alessandra Cocca bodde tillsammans med annan kabinpersonal i delade lägenheter, och det var inte ovanligt att de tvingades sova i samma rum, på grund av att personal med kort varsel fick flytta från en av Ryanairs baser till en annan. Det hände också att personal fick övernatta på flygplatsen i brist på annat.

Alessandra Cocca sades upp efter tio månaders anställning. Detta skedde efter att hon rapporterat

att kabinchefen i flygplanet luktade alkohol.

– Den rapporten har inte anförts som grund för uppsägningen. Men uppsägningen grundas på anklagelser från den kabinchefen under flygning samma dag, skriver Christen Horn Johannessen, från det norska facket Parat, i ett e-brev.

Enligt den danska tidningen Berlingske, menar Ryanair att anledningen till avskedet var att Alessandra Cocca inte följt företagets säkerhetsrutiner.

Alessandra Cocca vände sig till det norska facket Parat som nu driver hennes sak. Saken handlar bland annat om att hon enligt kontraktet med Ryanair hade en provotid på ett år. Enligt norsk lagstiftning däremot får en anställd ha en provotid på högst ett halvt år.²² Alessandra Cocca menar att hon därmed var att betrakta som fast anställd. Ryanair menar i stället att hon fortfarande genomgick sin provotid när hon avskedades.²³

Det rättsliga ärendet pågår fortfarande i Norge. Under lång tid har det inte handlat om uppsägningen i sig utan om hur frågan ska avgöras. Norsk domstol har beslutat att frågan ska avgöras i Norge och inte i Irland som Ryanair vill.²⁴ Lagmannsretten (motsvarande hovrätten) i Norge fastslog hösten 2015 att norsk lag gäller i sammanhanget. Denna dom överklagade Ryanair till Høyesterett (motsvarande Högsta domstolen).²⁵ Sensommaren 2016 valde dock Ryanair att dra tillbaka detta överklagande, vilket innebär att tidigare dom står fast.

I frågan om själva uppsägningen vill Ryanair nu ha en förlikning.

– Eftersom vi inte längre har någon personal stationerad i Norge, efter att basen på Rygge läggs ner i slutet av oktober, finns det inget skäl att fortsätta med överklagandet till högsta domstolen. Därför har vi bett att Coccas arbetsgivare Crewlink försöker att ingå en förlikning i rättsaken om felaktig uppsägning, skrev Ryanairs presstalesman Ronan O’Keeffe i ett e-brev till den norska nyhetsbyrån NTB.

Facket Parats advokat Christen Horn Johannessen menar att Ryanair inte kan gömma sig bakom bemanningsföretaget Crewlink. Facket kommer att fortsätta att driva frågan i domstol.

– Cocca var olagligt anställd, och hon kan därför betrakta Ryanair som sin arbetsgivare. Det är Ryanair som vi har stämt, sa han till NTB.²⁶

En domstol i belgiska Charleroi har dock dömt raka motsatsen till norska domstolar. I ett mål som gällde sex före detta Ryanairanställda med bas i Belgien ansåg den belgiska domstolen att målet skulle avgöras på Irland. Samma uppfattning har domstolar i Tyskland, Italien och Spanien haft.

Alessandra Cocca är en av få före detta Ryanairflygvärdinnor som har uttalat sig öppet om förhållandena inom Ryanair. Hon tror att anledningen till att andra inte vill uttala sig är att de är rädda att straffas. Hennes kontrakt stöder detta, då det framgår att uttalanden om Ryanair eller utlämnande av intern information om företaget kan leda till rättsliga åtgärder och krav på ersättning.

– Det finns hela tiden en rädsla för att göra fel bland personalen. Varje litet felsteg kan rapporteras, och då är du körd. Det är därför ingen gör uppror från insidan, säger hon till tidningen Berlingske.²⁷

4.2 Röda fanor i Danmark

Pappershögen kastades över bordet i riktning mot fackets advokat Peter Nisbeth. På andra sidan av det fyrkantiga mötesbordet satt två representanter från Ryanairs ledning och flygbolagets advokat. Det var Ryanairchefen David O'Brien, en flintskallig man i 50-årsåldern, som kastade tillbaka förslaget om kollektivavtal.

LO-advokaten Peter Nisbeth, vice ordföranden i Flyvebranchens Personale Union Anders Mark Jensen och Serviceforbundets ordförande John Dybart, försökte verka lugna och inte låta sig påverkas av reaktionen. De tre danskarna hade precis lagt fram dokumentet till irländaren. David O'Brien tittade inte ens på avtalsförslaget. Han ville inte heller ta med det till Ryanairs huvudkontor i Dublin för att läsa igenom det.

Det kom som en överraskning för de flesta i flygbranschen att Ryanairs ledning överhuvudtaget hade tackat ja till att träffa representanter för den danska fackföreningsrörelsen. Mötet ägde rum på neutral mark i ett rum på Radisson hotell, några minuters bilresa från flygplatsen London Heathrow, på eftermiddagen den 20 februari 2015. Möten av den här sorten var inte på något sätt vanliga för det irländska lågprisflygbolaget. Ryanair hade notoriskt kämpat mot fackföreningar i 30 länder där företaget hade etablerat baser i den europeiska flygtrafiken. Endast ett fåtal gånger tidigare hade Ryanairs ledning haft möte med någon fackförening. Mötet med den danska fackföreningsrörelsen inleddes utan några större spänningar. Stämningen var god. Det utbyttes några artighetsfraser och ett par muntra kommentarer. Ett möte om ”den danska modellen” behövde inte bara handla om parternas avtal på den danska arbetsmarknaden utan skulle lika gärna kunna handla om den danska fotomodellen Helena Christensen, skämtade Ryanairs ledning.

Dialogen kom dock aldrig längre än till artighetsfraserna. Parterna markerade sina ståndpunkter. Det blev tydligt att det fanns en avgrundsdjup klyfta mellan dem. När mötet var över var det sista hoppet av försoning och konstruktiv dialog borta.

I mars öppnade Ryanair en bas på Köpenhamns flygplats. På de linjer som Ryanair öppnade i Köpenhamn 2015 var det några danska piloter som flög. Däremot fanns det inga eller mycket få danskar bland Ryanairs kabinpersonal. Dessa var syd- eller östeuropéer. I Danmark hade Ryanairs löner och arbetsvillkor fått ökad politisk uppmärksamhet. Flygbolagets arbetsvillkor ansågs som kontroversiella av många.

Arbetsmarknadsforskaren Henning Jørgensen menade att Ryanair hade ”slavliknande förhållanden” och politiker från både Socialdemokraterna, vänstern och liberalerna riktade skarp kritik mot Ryanairs arbetsvillkor.

Förutom att kräva kollektivavtal drog Flyvebranchens Personal Union i gång en kampanj för att försöka övertyga danska flygresenärer om att Ryanairs villkor var orättvisa.

Debatten i Danmark gjorde inga stora intryck hos Ryanairs Michael O'Leary. Han ansåg att kritiken var missriktad och att den byggde på propaganda från fackföreningarna. Generellt var arbetsvillkoren bra hos Ryanair och den fackliga rörelsen hade, enligt Michael O'Leary, medvetet ljugit om flygbolaget för att dölja sitt eget misslyckande.

På grund av Ryanairs ovilja att teckna kollektivavtal beslutade kommunpolitikerna i Albertslund att kommunen endast fick köpa flygbiljetter av flygbolag med danska kollektivavtal och

arbetsförhållanden. Detta gillade inte Ryanair, och efter några dagar fick borgmästaren ett brev från en av Ryanairs advokater som hotade med rättegång. Beslutet i Albertslunds kommun var, ur Ryanairs synsätt, ett brott mot reglerna om offentlig upphandling.

Borgmästare Steen Christiansen var mållös på reaktionen från EU:s största flygbolag. Han försvarade kommunens beslut. Kravet om kollektivavtal ställdes för att kommunen inte skulle medverka till social dumpning, förklarade borgmästaren. Många andra danska kommuner valde senare att ta samma beslut om att endast anlita flygbolag med danska kollektivavtal.

– Social dumpning är en form av svineri som vi motarbetar här i Köpenhamn, sa Köpenhamns socialdemokratiska överborgmästare Frank Jensen till tidningen Berlingske.

Kommunerna var dock inte det enda fallet i Danmark som sysselsatte Ryanairs advokater. Konkurrenten SAS stämde också av Ryanair, eftersom det irländska flygbolaget ansåg att SAS-anställda hade saboterat Ryanairs första dag i Köpenhamn. När Ryanairs första flygning skulle lyfta från Köpenhamns flygplats den 18 mars var det omkring 50 personer inne på flygplatsen som stod i vägen. Flygplanet kunde varken lämna gaten eller tankas. Polis fick tillkallas och flygplanet, som var fyllt av passagerare, blev cirka tre timmar försenat. Detta ska ha kostat Ryanair mer än motsvarande 180 000 svenska kronor. Dagen efter tillkännagav det irländska flygbolaget att det var dags att inleda en rättegång mot de inblandade. När Michael O'Leary dök upp i Köpenhamn en månad senare, var det med hårda ord till konkurrenten SAS.

– Detta är första gången som vi har kommit till en ny flygplats där en konkurrents personal olagligt har blockerat våra flygplan, sa Michael O'Leary till tidningen Berlingske.

Han sa att demonstranterna bar SAS-kepsar och SAS id-kort, och att flygbolagets ledning borde ha ingripit. SAS nekade till anklagelsen. SAS bekräftade däremot att Ryanair hade stämt både SAS och bagagelastarnas fackklubb på flygplatsen för händelsen.²⁸ Stämningen drogs senare tillbaka.²⁹

Den avgörande juridiska striden för Ryanair i Danmark handlade dock om personalens löner och anställningsvillkor. Sedan Ryanair offentliggjort sin nya bas i Köpenhamn hade facket försökt tvinga flygbolaget till förhandlingar om ett danskt kollektivavtal för piloter och kabinpersonal, baserad i Danmark. Detta hade Ryanair förkastat både i pressen, och när parterna möttes i London i februari. Den fackliga centralorganisationen LO varslade om konflikt och backades upp av ett flertal danska fackföreningar. Det innebar att medlemmar i dessa föreningar med laglig rätt skulle kunna förhindra att Ryanairs flyg tankades och fick sitt bagage lastat ombord. Innan konflikten kunde bli verklighet måste Arbejdsretten, den danska motsvarigheten till Arbetsdomstolen, avgöra om konflikten var laglig.³⁰

Den 1 juli kom domen i Arbejdsretten.³¹ Domen fastslog att fackföreningarna hade ett berättigat intresse att ingå kollektivavtal för allt arbete som utförs på dansk mark. Det danska Serviceforbundet hade därför rätt att vidta proportionerliga stridsåtgärder mot Ryanair i Danmark. De stridsåtgärder som varslats var ändå olovliga eftersom arbetsgivaren inte fått namnen på dem som skulle strejka.³² Facken fick därför lägga ett nytt strejkvarsel.³³

På begäran av FPU varslade de svenska facken Unionen, ST, Seko och Transportarbetareförbundet om sympatiblockad.³⁴ Ifall Ryanair skulle dirigera om trafiken från Kastrup till Sturup, Landvetter eller Ängelholm skulle de svenska fackens medlemmar vägra att

utföra arbete på marken.

Ryanair valde emellertid att flytta flygbasen från Kastrup till Kaunas i Litauen. Därefter stängdes även företagets andra danska bas i Billund. Ryanairs personaldirektör Eddie Wilson anklagade det danska fackförbundet för att vara ”oflexibelt och oförmöget att anpassa sig till modern flygtrafik, där kunderna vill ha låga taxor och effektivitet”.

FPU:s vice ordförande Anders Mark Jensen menade att företagets agerande inte var förvånande med tanke på dess antifackliga historik. Däremot blev han överraskad av att det gick så snabbt.

– Ryanair brukar strida i årtal mot facken. Här gick det extremt fort, och de anklagade hela det danska samhället, sa han till tidningen Publikt.³⁵

Flyvebranchens Personaleunion (FPU) fick lyckönskningar och stöduttalanden från hela världen. Stöduttalandena kom från fackföreningar i länder som Belgien, Frankrike och Norge, där Ryanair är starka. Fast även från länder som Mongoliet, Swaziland och Nigeria, där det europeiska lågprisflyget knappast hade några planer på att etablera sig just då.³⁶

Den danska fackföreningsrörelsen såg sig som segrare. Ryanair ville däremot inte erkänna något nederlag. I september meddelade flygbolaget att det skulle utöka sin verksamhet i Köpenhamn, trots att de fått stänga sina danska baser.

– Det enda de fackliga organisationerna har fått ut av sin kamp är att det skapas färre arbetstillfällen i Danmark till kabinpersonal, piloter och flygplatser, sa Michael O’Leary till tidningen Avisen.³⁷

4.3.1 Fika med före detta Ryanairpilot

Piloten beställer en kopp te på ett av kaféerna på Arlandas Sky City. Han är numera anställd av SAS och har just avslutat sin arbetsdag. Piloten vill vara anonym när han berättar om sin tidigare arbetsgivare. Här efter omnämns han som P.

– Ryanair har en historia av att stämna folk som de anser, på väldigt subjektiva grunder, har talat illa om dem, säger P.

P har flugit flygplan i ungefär tio års tid. Han gick en gymnasieutbildning för piloter som då fanns vid Västerås flygplats. Efter att själv ha arbetat som flyginstruktör en tid sökte han jobb hos Ryanair. Precis som många andra fick han betala för att få sin ansökan behandlad av det irländska flygbolaget. Det kostade mer än 200 pund.

– Man tänkte inte så mycket på hur illa det faktiskt var, alltså hur tragiskt det var att man faktiskt hade betalat för en intervju. Man var mest nervös och ville göra bra ifrån sig. Det var spänn och nervöst, säger han.

P arbetade på en bas i Belgien. Han var fortfarande skriven i Sverige. Skatteverket i Sverige kunde inte ens svara på vilka regler han skulle följa. Om han hade blivit sjuk hade han inte fått någon ersättning. Han hade också utan förvarning kunnat förflyttas till någon annan av Ryanairs baser runt om i Europa.

– Jag behövde inte göra det, men jag känner många som fick göra det. Många som var på den belgiska basen hade blivit tvångsförflyttade från engelska baser där de drog ner. Alla de här

människorna fick då flytta på sig efter bästa förmåga. Man fick ingen extra ledig tid avsatt till det, man fick inget extra betalt för det, säger han.

Ryanair förhandlar inte med fackföreningar och brukar försvara detta med att flygbolaget förhandlar direkt med personalen. P menar att detta bara är tomma ord. För det första sker dessa förhandlingar endast med de piloter som är anställda direkt av flygbolaget, vilket är en liten minoritet. För det andra har piloterna inget påtryckningsmedel att använda sig av om de inte vill acceptera arbetsgivarens bud. Förhandlingarna sker separat för varje bas. En enskild bas skulle inte kunna strejka.

– Det hade ju aldrig hållit, säger P.

Han berättar att det fanns ett stort intresse för fackliga frågor bland piloterna när han arbetade åt Ryanair. Det fackliga initiativet Ryanair Pilot Group, RPG, bildades och vissa piloter bar nyckelband med organisationens namn på. Denna symboliska protest blev snart förbjuden.

De piloter som offentligt kritiserar Ryanairs personalpolitik är, precis som P, anställda av andra flygbolag. Detta har Ryanairs vd Michael O’Leary använt som ett argument för att det skulle vara konkurrerande flygbolag, och inte Ryanairs egna piloter, som står bakom Ryanair Pilot Group. RPG säger sig representera mer än hälften av Ryanairs piloter. Ändå är det inte en enda av dem som vågar uttala sig. P menar att det beror på att piloterna är rädda både för att förlora jobbet och att bli stämnda av Ryanair om de kritiserar flygbolaget.

– Därför kommer du nog att hitta ingen eller få människor som vill gå ut öppet med att de är med i RPG. Även om alla skulle göra det i ett slags samlad aktion så kan Ryanair fortfarande plocka ut tio stycken för att statuera ett exempel, säger P.

P menar att arbetsituationen på Ryanair i slutändan även påverkar passagerarnas säkerhet. Att det är så är däremot svårt att bevisa. Det handlar om otrygghet och ett hårt tonläge från arbetsgivaren. ”Passar det inte kan du dra härifrån”.

– Det leder till att du får en kuvad personalkår och en kultur som inte främjar säkerhet, säger P.

Att lösa problemen är svårt, menar han. En bra början skulle vara tydligare lagar och regler kring anställningsförhållandena inom flygbranschen. Även lokala politiker har ett stort ansvar.

– Politikerna bär ett ganska stort ansvar för den situation som har uppstått i flygbranschen. Man har inte sett längre än sin egen lokala flygplats som man till varje pris har velat rädda. Det leder till den här bisarra, absurda situationen att socialdemokratiska politiker indirekt subventionerar Ryanair för att få trafik till sin lokala flygplats, säger P.

– I grund och botten handlar det om vilken typ av samhälle vi vill se. Ska den här typen av verksamhet vara okej?

P har själv fått sin första pilotutbildning på Västerås flygplats. Genom att arbeta åt Ryanair har han sedan fått erfarenhet som till slut gett honom en anställning hos SAS. Ändå kritiserar han allt detta.

– Det kan ju ses lite paradoxalt. Men det har ju blivit en av de få vägar man kan gå. Ryanair och dess lokala flygplatser har ju ritat om kartan för hur man får jobb, säger P.

– Det kan kanske låta som en ursäkt men det är faktiskt så det ser ut om man vill vara verksam i flygbranschen.

4.3.2 Betala för att söka jobb

Ryanair är känt för att inte ge bort något gratis. Även den som vill söka arbete hos flygbolaget tvingas betala för det.³⁸

Att försöka bli pilot hos Ryanair är en dyr historia. För att komma åt ansökningshandlingarna på nätet måste den sökande betala 15 euro. För att kunna skicka in ansökan tillkommer ytterligare en avgift på 35 euro.³⁹

Nästa steg är tester. Testerna sker i Storbritannien eller Irland. Den som inte bor på dessa platser måste själv betala kostnaden för resan och uppehållet. Rekryterings- och bemanningsbolaget CAE sköter processen. Ryanair sätter villkoren. Avgiften för själva intervjun och testerna, bland annat med flygsimulator, är 260 pund, motsvarande 2 700 kronor.

När själva kursen för att flyga Ryanairs Boeing 737-800 ska genomgå, får piloten stå för en avgift på mellan 27 500 och 28 500 euro, motsvarande 240 000 till 250 000 kronor. Även här får piloten stå för kostnader för boende och resor, och relevanta id-handlingar.

När piloten har tagit sig igenom utbildningen finns det möjlighet att söka jobb hos Ryanair fast någon garanti att få jobb finns inte.

Ryanair vill poängtera att rekryteringen av piloter sköts av externa företag och att avgifterna som piloterna betalar inte går direkt till Ryanair.

– Avgiften är designad för att eliminera icke-kvalificerade ansökningar, som slösar tid och resurser, skriver Ryanairs presskontakt Elina Hakkarainen till Svenska Dagbladet, och tillägger att när piloterna väl har anställts av Ryanair förekommer inga utbildningsavgifter till bolaget.⁴⁰

Ett liknande upplägg finns för kabinpersonalen. Många flygvärdinnor arbetar åt det irländska bemanningsföretaget Crewlink. För att få arbeta måste kabinpersonalen genomgå en utbildning. Bemanningsföretaget tar sedan ut en avgift för utbildningen som dras av på lönen. Om någon efter provanställningen inte får fortsätta lämnas vederbörande med en skuld för utbildningskostnaden.⁴¹

4.3.3 Ovanliga arbetsvillkor

I forskningsrapporten *Atypical Employment in Aviation* gjord av universitetet vid Gent, Belgien, svarade 650 av deltagarna att de var piloter som flög åt Ryanair. Av dessa piloter var 34 procent anställda av Ryanair. Övriga 66 procent arbetade åt bemanningsföretag eller andra externa företag eller var egenföretagare.⁴²

Användandet av bemanningsföretag har lett till att flygbolagen har lyckats neka piloterna fackliga rättigheter. Det har även förändrat hur personalen utför sina arbetsuppgifter. Konkurrensen om jobb kan göra att piloter och kabinpersonal prioriterar arbetsgivarens ekonomiska behov i stället för säkerheten ombord, med syftet att få behålla jobbet. Bemanningsspersonalen har kontrakt med bemanningsföretagen, antingen som anställda eller som egenföretagare. Samtidigt arbetar de under

flygbolagens ledning. Detta väcker frågan vem som egentligen är arbetsgivaren. Rapportens författare undrar om bemanningsföretag inte bara är ett sätt för flygbolagen att slippa undan arbetsgivaransvar.

Falska egenföretagare är piloter eller kabinpersonal som formellt är företagare trots att de i praktiken är bundna av ett anställningsförhållande. Personalen saknar alla rättigheter som anställda har samtidigt som de är bundna av alla skyldigheter som anställda har. Trots att personalen är registrerad som företagare har vederbörande inte någon kontroll över lön, arbetstid, ledighet eller arbetsställe. Det gör personalen mer otrygg jämfört med anställda. Dessa falska egenföretagare anlitas direkt av flygbolagen eller via bemanningsföretag. Betalningen kan skötas av ytterligare ett företag som är mellanhand mellan arbetaren och bemanningsföretaget.

En annan praktik som Ryanair använder sig av är så kallat nolttimmarsschema. Det innebär att personalen endast får betalt för själva flygningen. Vid förseningar får arbetaren ingen kompensation för den extra tiden. Det finns ingen betald semesterledighet, föräldraledighet och/eller sjukskrivning. Arbetaren har ingen garanterad arbetstid och kan med kort varsel få byta arbetsställe.

Tidigare nämnda arbetsvillkor är inte nödvändigtvis olagliga. Däremot kan de leda till social dumpning, det vill säga lägre löner och sämre arbetsförhållanden. Arbetsvillkoren kan dessutom hota inte bara hälsan och säkerheten för de anställda utan även säkerheten för flygresorna, enligt rapporten. Flera källor uppger att Ryanairs flygplan tankas med så lite bränsle att de precis klarar av flygturen och därmed riskerar säkerheten om de skulle tvingas ta omvägar.⁴³

Som tidigare nämnts är en stor del av Ryanairs personal inte anställd direkt av företaget. Vidare anser Ryanair att eftersom det är ett irländskt företag ska personalen arbeta under irländska lagar.⁴⁴

För att förstå arbetssituationen inom flyget går det att ta en titt på situationen inom sjöfarten. Inom sjöfarten kan ett rederi välja att registrera sina fartyg i ett annat land enbart för att därmed få följa det andra landets lagstiftning och därigenom minska sina kostnader. Detta kallas för bekvämlighetsflagg.⁴⁵ När det gäller arbetsvillkor har bekvämlighetsflaggning lett till en kapplöpning mot botten.⁴⁶ Den fria rörligheten för arbetstagare och tjänster inom EU, i kombination med fri tillgång till marknaden ger flygbolagen möjligheten att fritt välja mellan skillnader i regler i medlemsstaterna när det gäller bland annat arbetsrätt, beroende på vad som är ekonomiskt mest fördelaktigt.⁴⁷

I övrigt går Ryanairs policy om att inte ge bort någonting gratis som en röd tråd i personalpolitiken. Arbetaren får själv bekosta arbetskläder, id-kort, mat och dryck samt eventuella hotellvistelser.⁴⁸

4.3.4 Ryanairs inställning till facket

Ryanair uppger att flygbolagets personal har rätt att vara medlemmar i fackföreningar. Däremot förhandlar Ryanair inte med fackföreningar. Flygbolaget förhandlar i stället direkt med personalen.⁴⁹

Ryanair har aldrig förnekat att flygbolaget inte förhandlar med fackföreningar. Författaren till den här boken har ändå kontaktat Ryanair för en kommentar i frågan. Hans Joergen Elnaes, försäljnings- och marknadschef för Ryanair i Skandinavien, meddelar följande via e-post i juni 2016:

– Vi kommenterar inte de falska påståenden om förbund som har kommit överens om lön, pension och personalnedskärningar på SAS, där piloter förbereder sig för ännu en strejk.

Förutom den antifackliga linjen mot sin egen personal försöker Ryanair avskaffa strejkrätten för flygledare i EU. Flygbolaget har startat en namninsamling för att flygledarnas strejkrätt i EU ska avskaffas.

– Det är oacceptabelt att Europas konsumenter upprepade gånger får sina semester- och resplaner störda eller inställda av själviska handlingar från flygledarfack varje sommar, sa Ryanairs marknadschef Kenny Jacobs till The Guardian.⁵⁰

4.4 Vad gör svenska fack?

Danska fack har fått Ryanair att stänga sina baser i Danmark. Detsamma kan ske i Sverige, menar Martin Lindgren, Svensk Pilotförening.

– Vi skulle kunna vidta samma typ av åtgärder mot Ryanair, säger han.

Svensk Pilotförenings kontor ligger inte långt från LO-borgen i centrala Stockholm. Svensk Pilotförening, SPF, med sina cirka 1 900 medlemmar, är emellertid fristående från de stora fackliga centralorganisationerna.

Som tidigare nämnts har Arbejdsretten, den danska motsvarigheten till Arbetsdomstolen, slagit fast att danska fack har laglig rätt att genomföra stridsåtgärder mot Ryanair. Martin Lindgren, fackets ordförande, gör bedömningen att samma sak borde gälla i Sverige.

– Man har gått mycket på EU-rätten och framförallt Rom-förordningen i den här domen. Därmed så bör det vara samma situation här i Sverige, säger han.

Det innebär att facket skulle kunna kräva kollektivavtal för Ryanairs personal som arbetar med Skavsta och Landvetter som bas. Precis som i Danmark krävs det i så fall sympatiåtgärder från de fack som representerar markpersonalen.

– De förbund som representerar dem måste kunna gå i konflikt och måste också vilja gå i konflikt på en sympatibegäran från exempelvis SPF, säger Martin Lindgren.

Anledningen till att det krävs sympatiåtgärder är att större delen av Ryanairs piloter inte har någon laglig rätt att strejka eftersom de formellt sett är företagare.

– Man tvingas in som egenföretagare. Det är väl kanske ingen som håller en pistol mot ens huvud, men det är den enda option som finns för den som vill flyga för Ryanair, säger Martin Lindgren.

Vid vårt samtal har Svensk Pilotförening inte hunnit diskutera med andra fack om hur de ska agera mot Ryanair.

– Vi tittar givetvis på alla möjligheter som kan finnas. Om vi sträcker ut en hand till LO så tror vi väl att det ska tas emot på ett bra sätt. Men det får vi se, säger Martin Lindgren.

Efter att danska fack fått laglig rätt att strejka mot Ryanair så har det irländska flygbolaget stängt sina danska baser. Martin Lindgren tror att samma sak kommer att hända i Sverige om de svenska

facken gör som sina danska kamrater.

– Vi förväntar väl oss inget annat än precis samma reaktion från Ryanair i så fall. Ledningen för Ryanair har varit väldigt tydliga med att de helt enkelt inte förhandlar med fackförbund. De totalvägrar att göra det och än så länge har de kommit undan med det i och med att väldigt få fackförbund i Europa faktiskt har tagit upp kampen med Ryanair, säger han.

Martin Lindgren är ändå hoppfull. Om fackföreningsrörelsen i fler länder gör som i Danmark så kommer Ryanair till slut att tvingas till förhandlingsbordet.

– Det är klart att om vi får många länder i Europa där det blir samma process där Ryanair blir tvungna att stänga ner baser. Då har man till slut ingenstans att ta vägen annat än till Dublin. Och de kan inte basera hela sin verksamhet på baser i Dublin, säger han.

Fackförbundet Unionen tillhör TCO och organiserar bland annat flygvärdinnor inom flyget. Svenska fack har samma lagliga rätt att vidta stridsåtgärder mot Ryanair som danska fack, menar Unionens förbundsjurist Lars Åström.

– Rent rättsligt kan man bara konstatera att vi kan göra samma sak. Vi är bundna av samma konventioner och har de möjligheterna att vidta stridsåtgärder, säger Lars Åström.

Unionen var ett av de svenska fackförbund som varslade om sympatiåtgärder mot Ryanair till stöd för de danska facken. Innan strejken trädde i kraft valde Ryanair att stänga sina baser i Danmark. Frågan är nu vad svenska fack kommer att göra för att få det irländska flygbolaget till förhandlingsbordet.

– Unionen har självklart ett intresse av att beivra och förhindra social dumpning och vi vill gärna ha kollektivavtal i så stor utsträckning som möjligt. Det är en självklarhet, säger Nikta Nabavi, ombudsman på Unionen.

En del av problematiken hos Ryanair är att många av piloterna formellt sett är företagare och inte anställda. Nikta Nabavi känner inte till om även flygvärdinnor hos Ryanair är egna företagare. Inom andra flygbolag finns sådana upplägg. Facket ser detta som en sorts falskt företagande. Företagande i lagens mening innebär bland annat att den som utför arbetet fritt får styra över sin egen arbetstid, använder sina egna maskiner, och har rätt att ha flera uppdragsgivare.

– Så vitt jag vet är det inte så många flygvärdinnor som har ett eget flygplan, egna piloter och själv bestämmer hur de flyger, säger Nikta Nabavi.

För att påverka arbetsförhållandena måste facket först och främst driva igenom att personalen faktiskt är anställda och inte företagare.

– Men då krävs det att det är en medlem som kommer till oss och säger att ”det här är fel, det vill jag att ni tvistar om”, säger Lars Åström.

Om en medlem vill att facket ska driva frågan blir det först förhandlingar. Om det inte hjälper blir det ett fall för Arbetsdomstolen. Just nu har Unionen inga medlemmar hos Ryanair.

– Problemet är att Ryanair gärna gör sig av med folk som är fackligt anslutna. Därför är det väldigt svårt att få de personerna att organisera sig, säger Nikta Nabavi.

Både Nikta Nabavi och Lars Åström säger att Unionen aktivt driver frågan om att få Ryanair att

teckna kollektivavtal. Hur den kampen bedrivs konkret vill de däremot inte berätta.

– Det här är ju någonting som vi har följt med intresse och som vi tittar på. Mer specifik än så kan jag inte vara just nu, säger Nikta Nabavi.

1. Pettersen, Erik. "Ryanair hyller Norwegian-streik." *Nettavisen*, 04 mars 2012. <http://www.nettavisen.no/na24/ryanair-hyller-norwegian-streik/3347964.html>.
2. Ruddock, Alan. *Michael O'Leary: A Life in Full Flight*. Sidan 257–258.
3. Ruddock, Alan. *Michael O'Leary: A Life in Full Flight*. Sidan 258–259.
4. Ruddock, Alan. *Michael O'Leary: A Life in Full Flight*. Dublin: Penguin Ireland, 2008. Sida 254.
5. Ruddock, Alan. *Michael O'Leary: A Life in Full Flight*. Dublin: Penguin Ireland, 2008. Sida 321–325.
6. Creaton, Siobhán. *Ryanair: The Full Story of the Controversial Low-Cost Airline*. Sidan 251.
7. Ruddock, *Michael O'Leary: A Life in Full Flight*. Sidan 418–419.
8. Ruddock, *Michael O'Leary: A Life in Full Flight*. Sidan 419–420.
9. Örn, Gunnar. "Ryanair i fackligt blåsväder." *Dagens Industri*, 01 september 2004.
Creaton, Siobhán. *Ryanair: The Full Story of the Controversial Low-Cost Airline*. Sidan 249.
10. "International Transport Workers' Federation: Giving Ryanair employees a collective voice", 20 augusti 2013. <https://web.archive.org/web/20130820231154/http://www.itfglobal.org/campaigns/ryan-be-fair.cfm>.
11. "Forum för klagomål på Ryanair." *TT Nyhetsbanken*, 31 augusti 2004.
12. Creaton, Siobhán. *Ryanair: The Full Story of the Controversial Low-Cost Airline*. Sidan 252.
13. Jacobsson, Cecilia. "Spypåse för bättre arbetsvillkor." *Dagens Nyheter*, 02 september 2004.
14. Sundling, Janne. "Dålig publicitet lyft för Ryanair." *Resumé*, 09 september 2004.
15. "Ryanair godtar bud på Aer Lingus." *di.se*, 10 juli 2015. <http://www.di.se/artiklar/2015/7/10/ryanair-godtar-bud-pa-aer-lingus/>.
16. Ruddock, Alan. *Michael O'Leary: A Life in Full Flight*. Dublin: Penguin Ireland, 2008. Sida 417.
17. Trenning-Himmelsbach, Anna. "Ryanair tvingas betala skatt och avgifter för anställda i Frankrike." *Arbetsvärlden*, 02 oktober 2013. <http://www.arbetsvarlden.se/ryanair-tvingas-betala-skatt-och-avgifter-for-anstallda-i-frankrike/>.
18. Hall, Ole, och Jesper Kongskov. *Ryanair: Flyselskabet mange hader - men alligevel flyver med*. Berlingske Media A/S, 2015.
19. Creaton, Siobhán. *Ryanair: The Full Story of the Controversial Low-Cost Airline*. Nachdr. London: Aurum, 2008. Sida 238–239.
20. Hall, Ole, och Jesper Kongskov. *Ryanair: Flyselskabet mange hader - men alligevel flyver med*. Berlingske Media A/S, 2015.
21. "Crewlink Contract of Employment." Crewlink, 22 mars 2012. http://parat.com/Arbejdskontrakt_Ryanair_OgOo.pdf.file.
22. Hall, Ole, och Jesper Kongskov. *Ryanair: Flyselskabet mange hader - men alligevel flyver med*. Berlingske Media A/S, 2015.
23. 5 March 2014 in Borgarting Court of Appeal, (Borgarting Court of Appeal 2014).
24. Hall, Ole, och Jesper Kongskov. *Ryanair: Flyselskabet mange hader - men alligevel flyver med*. Berlingske Media A/S, 2015.
25. Johnsen, Bjarne, Jostein Matre, och Brage Steinson Wiik-Hansen. "Fagforeningsleder: – Ryanairs forretningsmodell står for fall." *Verdens Gang*, 29 maj 2016. <http://www.vg.no/nyheter/innenriks/luftfart/fagforeningsleder-ryanairs-forretningsmodell-staar-for-fall/a/23695959/>.
26. "Ryanair ønsker forlik med oppsagt kabinansatt." *Nettavisen*, 30 augusti 2016. <http://www.nettavisen.no/na24/ryanair-nsker-forlik-med-oppsagt-kabinansatt/3423257111.html>.
27. Hall, Ole, och Jesper Kongskov. *Ryanair: Flyselskabet mange hader - men alligevel flyver med*. Berlingske Media A/S, 2015.
28. Hall, Ole, och Jesper Kongskov. *Ryanair: Flyselskabet mange hader - men alligevel flyver med*. Berlingske Media A/S, 2015.
29. Baumgarten, Henrik. "Ryanair opgiver igen dansk retssag." *Stand By*, 14 oktober 2015. <http://www.standby.dk/ryanair-opgiver-igen-dansk-retssag/>.
30. Hall, Ole, och Jesper Kongskov. *Ryanair: Flyselskabet mange hader - men alligevel flyver med*. Berlingske Media A/S, 2015.
31. Arbejdsrettens dom af 1. juli 2015, (Arbejdsretten 2015).
32. Sinander, Erik. "Danska fack får strejka för att få kollektivavtal med Ryanair." *EU & Arbetsrätt* 2015, nr 2 (2015). <http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/15-02/NR%20215%20f%C3%A4rg%20reviderad.pdf>.
33. "Sejr i Arbejdsretten - men vi ønsker stadig en overenskomst." *Flyvebranchens Personale Union*, 01 juli 2015. <http://www.flyvebranchen.dk/nyheder/2015/07/sejr-i-arbejdsretten-men-vi-oensker-stadig-overenskomst/>.
34. Westberg, Gabriella. "Unionen stødjer danskt Ryanair-varsel." *Kollega*, 11 juli 2015. <http://www.kollega.se/unionen-stodjer-danskt-ryanair-varsel>.
35. Dahlin, Ann. "Blockad mot Ryanair avblåst." *Publikt*, 10 augusti 2015. <http://www.publikt.se/artikel/blockad-mot-ryanair-avblast-17908>.
36. Kragelund, Michael, och Michael Lund. "Ryanairs nederlag i Danmark vækker jubel i fagforbund verden over." *DR*, 31 juli 2015. <http://www.dr.dk/nyheder/indland/ryanairs-nederlag-i-danmark-vaekker-jubel-i-fagforbund-verden-over>.
37. Houmark Andersen, Iver. "Ryanair-chef: Fagbevægelsen har sejret ad helvede til." *avisen.dk*, 01 september 2015. http://www.avisen.dk/ryanair-chef-fagbevaegelsen-har-sejret-ad-helvede-ti_341939.aspx.

38. Creaton, Siobhán. *Ryanair: The Full Story of the Controversial Low-Cost Airline*. Nachdr. London: Aurum, 2008. Sidan 271.
39. Jorens, Yves, Dirk Gillis, Lien Valcke, och Joyce De Coninck. "Atypical Employment in Aviation." Gents universitet, 2015.
https://www.eurocockpit.be/sites/default/files/report_atypical_employment_in_aviation_15_0212_f.pdf.
40. Alestig, Peter. "2 700 kronor – för att söka jobb på Ryanair." *Svenska Dagbladet*, 30 oktober 2013.
http://www.svd.se/2-700-kronor-i-avgift-for-att-soka-jobb_8673416.
41. Doward, Jamie. "Trainees are charged hefty fees to work for Ryanair." *The Guardian*, 26 oktober 2013.
http://www.theguardian.com/business/2013/oct/26/ryanair-cabin-crew-training-fees?CMP=tw_t_gu.
42. Jorens, Yves, Dirk Gillis, Lien Valcke, och Joyce De Coninck. "Atypical Employment in Aviation." Gents universitet, 2015.
https://www.eurocockpit.be/sites/default/files/report_atypical_employment_in_aviation_15_0212_f.pdf.
43. Jorens, Yves, Dirk Gillis, Lien Valcke, och Joyce De Coninck. "Atypical Employment in Aviation." Gents universitet, 2015.
https://www.eurocockpit.be/sites/default/files/report_atypical_employment_in_aviation_15_0212_f.pdf.
44. Arbejdsrettens dom af 1. juli 2015, (Arbejdsretten 2015).
45. "Bekvæmlighetsflagg | SAN-Nytt." *SAN-Nytt*. Åtkomstdatum 29 juli 2015. <http://san-nytt.se/bekvamlighetsflagg/>.
46. Jorens, Yves, Dirk Gillis, Lien Valcke, och Joyce De Coninck. "Atypical Employment in Aviation." Gents universitet, 2015.
47. Ludvigsen, Keld. "Report of the working group on "Social dumping" in aviation." Trafikstyrelsen, 2014.
http://www.etf-europe.org/files/extranet/-75/44055/social_dumping_rt_danish_transport_authority_2014.pdf.
48. Jorens, Yves, Dirk Gillis, Lien Valcke, och Joyce De Coninck. "Atypical Employment in Aviation." Gents universitet, 2015.
https://www.eurocockpit.be/sites/default/files/report_atypical_employment_in_aviation_15_0212_f.pdf.
49. Arbejdsrettens dom af 1. juli 2015, (Arbejdsretten 2015).
50. Farrell, Sean. "Ryanair calls for ban on strikes by European air traffic controllers." *the Guardian*, 01 juli 2015.
<http://www.theguardian.com/business/2015/jul/01/ryanair-calls-ban-strikes-european-air-traffic-controllers>.