

Ann Cecilie Bergene og Anders Underthun

Transportarbeid i Norge: Trender og utfordringer



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

© Arbeidsforskningsinstituttet 2012
© Work Research Institute
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

ISBN 978-82-7609-308-7

ISSN 0807-0865

Arbeidsforskningsinstituttet AS
Pb. 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Work Research Institute
P.O.Box 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00

Telefax: +47 22 56 89 18

E-post: afi@afi.no

Webadresse: www.afi.no

Publikasjonen kan bestilles eller lastes ned fra <http://www.afi.no>

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

Temaområde

Samfunn, arbeidsliv og politikk

Rapport nr.:

10/2012

Tittel:

Transportarbeid i Norge: Trender og utfordringer

Dato:

August 2012

Forfattere:

Ann Cecilie Bergene og Anders Underthun

Antall sider:

66

Resymé:

Denne rapporten diskuterer *utfordringer knyttet til globalisering av transportsektoren og endringer i ansettelsesforholdene i kjølvannet av dette*. Dette blir belyst ved hjelp av tre transportnæringer, nemlig maritim transport, luftfart og landtransport, inkludert viktige reguleringer og reguleringsendringer. Det trekkes frem tre områder som fortjener spesiell oppmerksomhet. Dette er *eksternalisering/fleksibilisering, utflagging og kompetansesituasjonen i Norge*. Transportsektoren blir sterkt utfordret av økende *eksternalisering og fleksibilisering* av arbeidet. Dette inkluderer aspekter som arbeidsinnleie, midlertidiggjøring, oppsplitting av eierskap, anbudsutsetting, outsourcing og "entreprenørising" av de ansatte. *Utflagging* refererer til faktisk eller formell relokalisering for å unngå skatter, reguleringer og høye kostnader i hjemlandet. *Kompetansetilgang* er et relatert tema til utflagging, da Norge står i fare for å miste segmenter av kompetanse når næringer flytter ut. Trendene og utfordringene i transportsektoren utfordrer det som populært har blitt kalt den "norske modellen" for arbeidslivsrelasjoner, da prinsippene bak modellen ikke er like godt fungerende i et mer fragmentert arbeidsliv. Dette gjelder særlig i sektorer med høy andel arbeidsmigranter, høy grad av outsourcing og/eller utstrakt bruk av arbeidsutleiebedrifter. Mens *eksternalisering og fleksibilisering* vanskeliggjør kollektiv representasjon, hindrer *utflagging* virksomheter å bli omfattet av nasjonale tariffavtaler. Til slutt diskuterer rapporten hvordan en av de store fordelene knyttet til den norske *mikromodellen*, den tillitsbaserte anerkjennelsen og utnyttelsen av *kompetanse* i alle ledd av en virksomhet, blir utfordret av den potensielle faren for at *kompetansetilgangen* svekkes.

Emneord:

Ansettelsesforhold, den norske modellen, fagorganisering, globalisering, transport.

Forord

Denne rapporten er utarbeidet på oppdrag fra Parat, Det Norske Maskinistforbund (DNMF) og Yrkestrafikkforbundet (YTF). Vi er svært takknemlige for alle innspill og kommentarer vi har fått underveis i arbeidet. Spesiell takk går til Hilde Gunn Avløyp fra DNMF, Turid Svendsen, Vegard Einan og Thore Selstad Halvorsen fra Parat og Henrik Dahle, Svein Furøy og Jan Jacobsen fra YTF.

Vi vil også takke Jonas Wang Rusten og Merete Kjærnli i Statens Vegvesen, Anders Stoltenberg Slettvoll i Luftfartstilsynet, samt Birgit Bjørkeng i Statistisk Sentralbyrå for hjelp i forbindelse med innhenting av statistikk.

I tillegg vil vi takke kvalitetssikrer Arild H. Steen og publiseringsansvarlig Olaug Hagen ved AFI i forbindelse med ferdigstilling av rapporten.

Ann Cecilie Bergene (prosjektleder)

Anders Underthun

Oslo, august 2012

Innhold

Forord

Sammendrag

1 Innledning.....	1
2 Perspektiver på endringsprosesser i transport- og samferdselssektoren.....	3
Figur 1. Godstransportarbeid på norsk område 1966-2010. Millioner tonnkilometer.....	3
2.1 Utflagging	5
2.2 Eksternalisering og fleksibilisering	6
2.3 Sosial dumping	8
Figur 2: Pressedekning av "sosial dumping" over tid (antall artikler i "Retriever")	8
3 Den norske modellen	11
3.1 Hva forutsetter den norske modellen?	13
4 Regulering av transport og samferdsel	15
4.1 Overnasjonal regulering	15
4.1.1 Maritim transport.....	16
4.1.2 Luftfart.....	18
4.1.3 Landtransport.....	20
4.2 Nasjonal regulering	21
4.2.1 Maritim transport.....	21
4.2.2 Luftfart.....	22
4.2.3 Landtransport.....	22
5 Trender og utfordringer i transportsektoren	24
5.1 Trender i gods- og passasjertrafikk	24
Figur 3. Tonnkilometer fordelt på sjøtransport, banetransport og lufttransport.....	24
Figur 4. Godstransport med skip på norsk område 1970-2010	25
Figur 5. Godstransport med fly. Kommet og sendt, nasjonal og internasjonal frakt.....	25
Figur 6. Godstransportarbeid med bil på norsk område (tonnkilometer).	26
Figur 7. Fordeling av transportarbeid (mill. personkilometer) fordelt på transportmåter i 2010	26
Figur 8. Persontransportarbeid på sjø.....	27
Figur 9. Terminalpassasjerer innenlands på stamflughavnene i Norge.....	27
Figur 10. Innenlands terminalpassasjerer på ikke-Avinor-eide flyplasser 2001-2011.	28
Figur 11. Internasjonale terminalpassasjerer 2001-2011 i Norge.....	28
Figur 12. Gjennomsnittlig kilometer kollektive reiser (unntatt flyreiser) per person 1992-2009.	29
Figur 13. Passasjerer og passasjerkilometer fordelt på kollektivtransporttyper	29

5.2 Sysselsetting og arbeidstidsordninger.....	30
Tabell 1. Utvikling i antall sysselsatte fordelt på opprinnelsesland i transport og lagring 2008-2011.....	30
Figur 14. Prosent ansatte som jobber på "atypiske" tider (kan også jobbe til typiske tider) blant transport- og lagringsansatte (SSB) 2008-2012	31
5.3 Maritim transport.....	31
Figur 15. Utviklingen i antall fagbrev innen maritime fag 1997-2011.....	33
5.4 Luftfart.....	33
Tabell 2. Gjennomsnittlig forskjell mellom lavprisselskaper og nettverksselskaper.....	37
Figur 16: Fagbrev og godkjente utdanninger innen luftfart.....	38
5.5 Landtransport	39
Tabell 3. Importert og eksportert gods på bil	40
Figur 17. Status for anbud i bussbransjen	44
Figur 18. Antall personer som har gjennomført yrkessjåførutdanningen per skoleår (fagbrev)	47
6 Diskusjon av mulige konsekvenser	48
6.1 For ansatte og fagbevegelse i de tre transportnæringene.....	48
6.2 For den norske modellen (og en potensiell undergraving av den).	50
7 Potensielle ringvirkninger og utfordringer	55
7.1 Praktisk sjøerfaring og konkurransekraft i den maritime næringen	55
7.2 Luftfartens betydning for spredt bosetting og turisme.....	56
Figur 19. Utenlandsk forretnings- og ferietrafikk i Norge i perioden 2001– 2011 etter transportmåte for overnattingsgjester. Tusen ankomster.	58
7.3 Landtransport, konkurransevridding og ubetalte bomplasseringer	58
8 Konklusjon	60
Tabell 4. Trender og utfordringer for sjø, luft og land	61
Referanser	63

Sammendrag

Denne rapporten diskuterer *utfordringer knyttet til globalisering av transportsektoren og endringer i ansettelsesforholdene i kjølvannet av dette*. Rapporten belyser trender i tre transportnæringer, nemlig maritim transport, luftfart og landtransport. Arbeidet er basert på eksisterende litteratur og statistikk, og har til hensikt å belyse utvalgte trender og diskusjoner. Rapporten deles inn i 8 kapitler inkludert innledning og konkluderende kommentarer: I innledningen (1) skisserer vi spørsmål og fokus for rapporten. I det påfølgende kapitlet (2) presenteres perspektiver på endringsprosesser i transportsektoren globalt. Deretter (3) diskuteres perspektiver på den "norske modellen" for arbeidslivsrelasjoner. I det fjerde kapitlet (4) diskuteres regulering av transport og samferdsel, og vi deler her inn i en diskusjon av overnasjonal og nasjonal regulering fordelt på hver transportnæring. Kapittel 5 kommer inn på trender og utfordringer, og viser både til generelle punkter for transportsektoren og spesifikke punkter for henholdsvis den maritime næringen, luftfart og landtransportnæringen. Dette inkluderer elementer som trafikkstatistikk, sysselsetting, ansettelsesforhold, arbeidsinnleie, kompetanseforhold, outsourcing og utflagging. I kapittel 6 kommer vi inn på mulige konsekvenser av de beskrevne trendene for ansatte og fagbevegelse i de tre transportnæringene, i tillegg til en diskusjon av konsekvensene for "den norske modellen". Det påfølgende og siste hovedkapitlet kommer inn på potensielle ringvirkninger og utvalgte utfordringer for hver av transportnæringene.

I dette sammendraget ønsker vi å fremheve tre hovedutfordringer som kan utledes av diskusjonene i rapporten, nemlig: 1) Eksternalisering og fleksibilisering. 2) Utflagging og 3) Kompetansesituasjonen i Norge. Deretter diskuterer vi kort de mulige konsekvensene for den "norske modellen":

1. Viktige utfordringer i transportsektoren kan knyttes til økende *eksternalisering og fleksibilisering* av arbeid, det vil si økt bruk av arbeidsinnleie, midlertidiggjøring oppsplitting av eierskap, anbudsutsetting, outsourcing og "entreprenørisering" av de ansatte. Eksempler inkluderer "entreprenørisering" av lastebilsjåførere gjennom å gjøre dem selvstendig næringsdrivende (owner-drivers), opprettelse av arbeidsinnleiefirmaer med fleksible kontrakter (inkludert "entreprenørisering") for piloter og annet flypersonell i innen luftfart, samt utenlandskregistrerte arbeidsinnleiefirmaer som benyttes av norske rederier.

Viktigst for problemstillingene i denne rapporten er hva dette medfører i relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. *Arbeidsinnleie* innebærer at det som var en relasjon mellom to parter, nå er en relasjon mellom tre; arbeidstaker, arbeidsgiver og oppdragsgiver. Dette kan komplisere forhold knyttet til representasjon, samhold og tilhørighet på arbeidsplassen.

Entreprenørisering innebærer at arbeidstakeren blir selvstendig næringsdrivende, og dermed mister viktige rettigheter som ansatt. Den Internasjonale Transportarbeiderføderasjonen (ITF) (2002) hevder at den senere tids endringer innenfor transport har ført til synkende jobbsikkerhet, massivt tap av arbeidsplasser og en stadig økende andel midlertidig ansatte og "usikkert arbeid". I tillegg kan oppsplittingen av arbeidslivet øke tilfeller av "sosial dumping" siden dette oftest innebærer konkurranse på pris i flere ledd.

Eksternalisering og fleksibilisering innebærer store utfordringer for fagbevegelsen. For det første blir det vanskeligere å få til felles representasjon. For det andre mister mange transportarbeidere de rettighetene fagbevegelsen har klart å sikre arbeidstakere ved trenden knyttet til "entreprenørisering". For det tredje gjør oppsplittelsen av eierskap det vanskeligere for fagbevegelsen å fokusere sine strategier mot arbeidsgivere. Ifølge Wills (2009) er meningsfulle kollektive forhandlinger svært vanskelig i bedrifter som har eksternalisert deler av virksomheten.

2. *Utflagging* har lenge vært en trend innen den maritime næringen, noe som innebærer at redere velger å seile under andre flagg (typisk "bekvemmelighetsflagg") for å unngå skatter og reguleringer i hjemlandet. Dette har også ført til at Norge har mistet arbeidsplasser på grunn av konkurranse med "lavkostmannskap" andre steder. Innen luftfart kan utflagging knyttes til opprettelse av baser i utlandet, inkludert flytting av funksjoner som vedlikehold. Med unntak av rutebil kan man også hevde at både godstrafikk og turbusegmentet preges av en økende tendens til utflagging, både gjennom at norske aktører engasjerer utenlandske transportselskaper for oppdrag til eller i Norge, eller ved tilfeller av at norske selskaper etablerer seg i utlandet for deretter å kjøre oppdrag i eller til Norge. En videre oppmykning av kabotasjereguleringene kan øke utbredelsen av disse fenomenene.
3. Tendensene innen utflagging spesielt fører til bekymringer for *kompetansesituasjonen* i de tre transportnæringene. I den maritime næringen fører trendene til at Norge mister segmenter av kompetanse innenfor enkelte skipsfartsområder, og det på tross av tilskuddsordningen som er ment å sikre bruk av norske arbeidstakere. Dette har ikke bare direkte konsekvenser for maritim transport, men også for en gradvis forvitring av viktig praktisk sjøfaring som hele den maritime næringen (inkludert utstyrsprodusenter og tjenesteleverandører til offshore-virksomhet) er avhengig av for å beholde den sterke internasjonale konkurranseposisjonen. Innen luftfart er det bekymring for at spesielt vedlikeholdskompetanse på fly forvitrer på sikt, selv om kompetansesituasjonen innen flytekniske fag i dag holdes oppe på grunn av den stabile situasjonen til helikopterservice til og fra norske offshore-installasjoner. Tendensene til utflagging av flymannskap er også en bekymring. Innen landtransport har Yrkessjåførdirektivet skapt et paradoks i at kravet til kursing på den ene siden skal øke kompetansenivået blant sjåførere som opererer på norske veier, samtidig som kurslengde og kurskostnader utgjør en barriere for rekruttering. En generell bekymring innen landtransport er direkte knyttet til *sikkerhet*, både for lastebilsjåførene og for generell samfunnsikkerhet. Den raske økningen av utenlandske lastebiler på norske veier har ført til mange usikre situasjoner, spesielt på vinterføre. I tillegg til at kompetansen om norske forhold ofte er lav blant disse sjåførene, rapporteres det om utenlandske transportfirmaers brudd på forskrifter knyttet til kjøretøyenes stand og lovpålagt utstyr.

Disse tre utfordringene utfordrer den såkalte "norske modellen" på flere punkter. Den norske modellen kan deles inn i en *makromodell* og en *mikromodell* (Hernes 2006). Makromodellen blir definert som "et velorganisert demokratisk fellesskap der partene i arbeids- og samfunnsnivå er forpliktet overfor hverandre og bidrar til hevet velferd for alle" (Hernes 2006:13). Dette baseres på

prinsippet om at lønns- og arbeidsforhold skal bestemmes kollektivt gjennom forhandlinger mellom partene i arbeidslivet, og dermed som et resultat av deres innbyrdes styrkeforhold. Makromodellen forutsetter dermed høy grad av organisering på begge sider for at avtalene skal få kraft og legitimitet.

Mikromodellen er ofte knyttet til det som har blitt kalt "bedriftsdemokratiet". Den norske mikromodellen innebærer samarbeid om utvikling av virksomheten, som kan oppsummeres som medvirkning, medbestemmelse, inkludering og en hensiktsmessig anerkjennelse av kompetanse i alle ledd.

Den norske modellen fungerer bra under det Hyman (1999) kaller "organisert kapitalisme" med relativt store, hierarkisk organiserte bedrifter med en struktur som legger til rette for standardisert regulering. Videre kan det argumenteres for at modellen er avhengig av relativ jobbsikkerhet og høy organiseringsgrad. Det finnes med andre ord lommer hvor den ikke i like stor grad er gjeldende og hvor forholdene er likere de mer nyliberale økonomiene. Dette gjelder særlig i sektorer med høy andel arbeidsmigranter, høy grad av outsourcing og utstrakt bruk av arbeidsutleiebedrifter.

Eksternalisering og fleksibilisering utgjør en utfordring for den norske modellen fordi fenomenene både innebærer mindre potensial for kollektiv representasjon, og fordi det bryter det tradisjonelle tillitsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Hernes peker på at den norske modellen kan bli undergravet dersom omorganiseringer av virksomheter medfører oppsplitting av arbeidsplasser, fragmentering av relasjoner og sentralisering til fjern konsernledelse. Gjennom eksternalisering forsvinner tillitsvalgte, og i forlengelsen de ansattes, muligheter til på lokalt plan å kunne forhandle med den "egentlige arbeidsgiveren", det vil si klientselskapet (Wills 2009).

Utflogging er en mer eksplisitt utfordring for den norske modellen fordi det hindrer virksomheter å bli omfattet av nasjonale tariffavtaler. I forhold til midlertidig arbeidsinnvandring til Norge er det også en utfordring at land i EU/EØS har andre systemer for partssamarbeid. Siden det ikke er de nordiske modellene, med vekt på forhandling og ikke lovgivning, som har blitt generalisert i EØS/EU fremstår det paradoksalt nok som at arbeidstakere i de nordiske landene har svakere beskyttelse mot sosial dumping. Den norske makromodellen, slik den er nå, forutsetter at avtaleinngåelse på det nasjonale nivået er hensiktsmessig. Dette er, ifølge Rönngren et al. (2008), en av svakhetene til de nordiske, inkludert den norske, modellene. De er bygget på et nasjonalt fundament og de forutsetter dermed at nasjonale avtaler er tilstrekkelig, og at arbeidsforhold kan reguleres og kontrolleres innenfor landegrensene. Ifølge Rönngren et al. (2008) er det imidlertid ikke lenger mulig å regulere og kontrollere prosesser og trender innenfor ett lands grenser siden disse i økende grad har blitt transnasjonale. Denne utfordringen blir enda større ved at regelverket i større og større grad åpner for kapitalmobilitet, mens lov- og avtaleverket som danner rammen for forholdet mellom partene i arbeidslivet i all hovedsak relaterer seg til nasjonalstater og dermed forankrer fagforeningene til det nasjonale nivået (Rönngren et al. 2008). I tillegg kommer problemstillingen knyttet til at selv om norske fagforeninger vil forsøke å kreve tariffavtaler for utenlandske arbeidstakere, er ofte ikke de utenlandske bedriftene imøtekommende da de anser sine konkurransefortrinn innenfor EU å være å basere seg på forholdene i lavkostnadsland.

En av de store fordelene knyttet til den norske *mikromodellen* har vært den tillitsbaserte anerkjennelsen og utnyttelsen av *kompetanse* i alle ledd av en virksomhet, noe som har blitt trukket frem i studier av norsk innovasjonsevne (for eksempel Reve og Sasson 2012). I denne rapporten har vi brukt betydningen av praktisk sjøerfaring i den innovative maritime næringen i Norge som et

eksempel, men kompetansetilgangspunktet har også relevans for de to andre transportnæringene. En gradvis forvitring av kompetanse i alle næringene er dermed bekymringsverdig og da særlig i kombinasjon med svekking av de andre sentrale elementene i norske modellen som følge av eksternalisering og utflagging.

1 Innledning

I sin bok "Global Shift" viser Peter Dicken (2007) til utviklingen av teknologi og organisering innen transport og logistikk som en av de viktigste endringene i verdensøkonomien de siste 100 årene. Dicken mener for eksempel at transportteknologier som *kommersielle jetflyvninger* og *containerisering* har fasilitert økonomisk globalisering på ganske dramatisk vis, både med tanke på at verden "krymper" i relative avstander, og at globale standarder og lavere priser gjør det enklere og billigere å frakte varer og personer på tvers av landegrensene. EU-kommisjonen påpeker at transport er en nøkkelsektor for Europas velstand gjennom direkte og indirekte bidrag til økonomisk vekst, sosial utvikling og forbedringer i forhold til miljø.¹ Innad i EU foregår den største andelen av transport på vei med 44 prosent av godset og 85 prosent av passasjerene. Luftfart dominerer langdistanse-transport av passasjerer, mens maritim transport dominerer på godstransport ut av EU.² EU illustrerer også hvordan utviklingen av og betydningen av institusjoner og regulering påvirker transportsektoren. Som vi skal komme inn på i denne rapporten, blir *nasjonale* ordninger i stadig større grad utfordret av andre geografiske nivåer for regulering, eksemplifisert ved nye sertifiseringsordninger for flypersonell fra 2013 (Luftfartstilsynet 2012), mulig bortfall av kabotasjereguleringene for veitransport fra 2014 (Europaparlamentet 2008), eller introduksjonen av EUs vikarbyrådirektiv (Arbeidsdepartementet 2012). EU-utvidelsen i 2005 har også fått store konsekvenser i forhold til å øke andelen østeuropeiske arbeidstakere i Norge (Horgen-Friberg og Tyldum 2007). For eksempel har andelen grensepasseringer inn/ut av Norge med polskregistrerte lastebiler økt fra 1 prosent i 2001 til 4 prosent i 2011, mens baltiskregistrert godsfrakt har økt fra 1 prosent til 5,1 prosent i samme periode (SSB 2012). Til sammenligning har norskregistrerte passeringer gått fra en andel på 48,8 prosent i 2001 til 41 prosent i 2011.

I denne rapporten vil vi belyse trender i tre transportsektorer, nemlig luftfart, landtransport og maritim transport. Alle disse sektorene har erfart viktige endringer de senere årene, og har også utfordringer i tiden som kommer. Følgende spørsmål danner utgangspunkt og struktur for rapporten:

- Hvilke viktige trender kan man se i transport og samferdsel i forhold til regulering, transportomfang, ansettelsesforhold, arbeidsinnleie, kompetanseforhold, outsourcing og utflagging i Norge og i EU?
- Hva er mulige konsekvenser av endrede ansettelsesforhold, økt bruk av innleid arbeidskraft, outsourcing og utflagging?
 - For arbeidstakerne?
 - For fagbevegelsen?
 - For den "norske modellen"?

Hva er potensielle ringvirkninger og utfordringer som følger av trendene i de tre transportnæringene

- Hvordan preger kompetansesituasjonen i maritim sektor konkurransekraften til den maritime næringen?
- Hva er luftfartens betydning for spredt bosetting og turisme?
- Hvordan preges norsk landtransport av konkurransevridning knyttet til ubetalte bompasseringer og andre brudd på transportforskriftene?

¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0314:FIN:EN:PDF>

² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0314:FIN:EN:PDF>

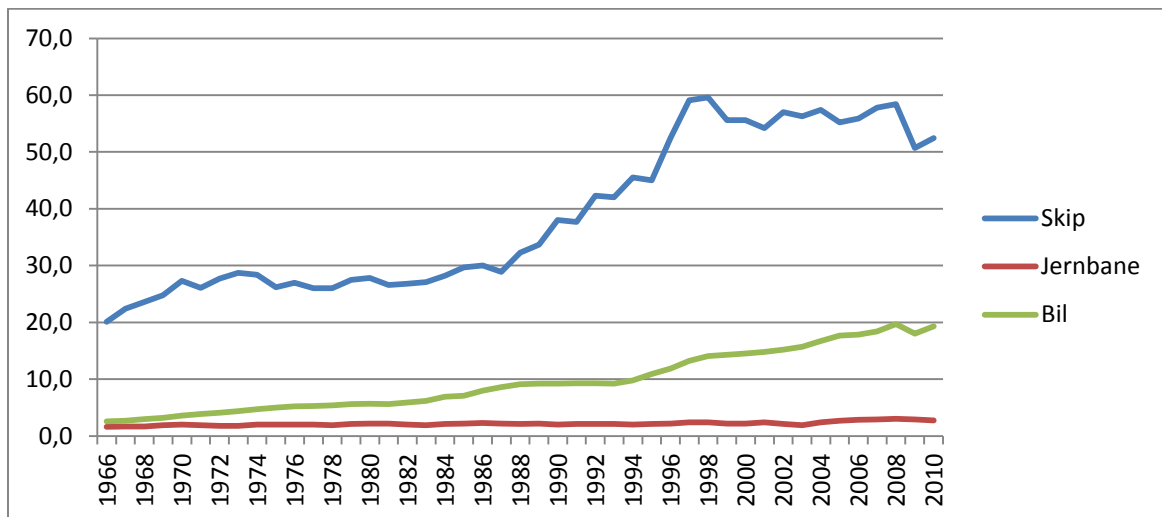
Spørsmålene vil som nevnt strukturere rapporten, og i neste del begynner vi med perspektiver på endringsprosesser som påvirker transport- og samferdselssektoren.

2 Perspektiver på endringsprosesser i transport- og samferdselssektoren

Å nevne globalisering i en sektor som alltid har vært internasjonal virker kanskje rart, men transport og samferdsel har spilt en betydelig rolle i globaliseringsprosessen. Med globalisering menes her en stadig tettere integrasjon av økonomisk aktivitet på tvers av landegrensene (Dicken 2007), altså noe mer enn økt *handel*. En viktig dimensjon som skiller globaliseringen av økonomisk aktivitet de siste 30-40 år fra tidligere perioder med sterk internasjonalisering er ikke minst at det er betydelig mer *kontroll* over aspekter som produksjon, tjenesteleveranser, bemanning og finansiering på tvers av landegrensene, og at dette også henger sammen med en utstrakt *reskalering* (Brenner 2004) av reguleringen av økonomisk aktivitet fra det nasjonale til det internasjonale og overnasjonale. Mange peker dessuten på at en slik reskalering innebærer betydelig *deregulering* (Peck og Tickell 2002).

Transport som sektor har både hatt en viktig rolle som *fasilitator* for globaliseringsprosesser, så vel som å være preget av de samme trendene av globalisering og deregulering som andre sektorer. Integrasjonen av verdensøkonomien ville ikke vært mulig uten dramatiske teknologiske og organisatoriske endringer innenfor transport. Ifølge generalsekretær i den Internasjonale Transportarbeiderføderasjonen (ITF), David Cockroft, hviler globalisering på transportteknologier som global kommunikasjon, lavkostnadshipping, billig flytransport, containerisering, og høy(ere) hastighet på vei og jernbane. Økt handel og tettere integrasjon og kontroll av økonomisk aktivitet på tvers av landegrensene forutsetter mer forflytning av varer og mennesker i økende omfang og hastighet (Dicken 2007; Rönngren et al. 2008). En oversikt over økningen i såkalte tonnkilometer (reiselengde ganget med antall tonn) på tre transportområder i Norge illustrer denne trenden:

Figur 1. Godstransportarbeid på norsk område 1966-2010. Millioner tonnkilometer³



Spesielt containerisering har revolusjonert verdensøkonomien geografisk siden både tid og kostnader til transport har blitt betraktelig redusert, hvilket betyr at viktige havnebyer som New York og London har mistet mye av sin status som transportnav til fordel for steder som Tanjung Pelepas i Malaysia og Busan i Sør-Korea (ITF 2002; Levinson 2006). Containerisering har dessuten hatt viktige konsekvenser for arbeidstakere, både i transport og i økonomien for øvrig. Transportkostnader og -tid er for eksempel nå så redusert at produksjon ikke lenger trenger å være lokalisert i nærheten av

³ <http://www.vegvesen.no/Fag/Trafikk/Nokkeltall+transport/Transport+av+gods>

store byer eller havner. Containerisering har dessuten medført større grad av automatisering og fleksibilitet mellom transportformer. Containere innebærer *intermodalitet*, det vil si at gods lett kan overføres mellom vogntog, tog, skip og fly fordi internasjonale standarder har blitt innført på en helt annen måte enn forut for denne innovasjonen på 1950-tallet (ITF 2002; Levinson 2006). Automatiseringen har således også betydd betydelig reduksjon i antall arbeidsplasser blant sjøfolk og havnearbeidere.

Som så mange andre sektorer har også transport gjennomgått store endringer knyttet til privatisering, deregulering og liberalisering de siste 20 årene. Passasjertransport var for eksempel statseid og velregulert i mange land, men har nå erfart stor grad av privatisering og konkurranseutsetting. Liberalisering har også medført endringer i transport som tidligere var privat, hvor liberaliseringen nå innebærer at store globale aktører har fått innpass på tidligere beskyttede transportmarkeder. Kombinasjonen av liberalisering, privatisering og overgangen til intermodalitet har altså medført etablering av og vekst i globale transportselskaper, for eksempel Maersk, TNT, DHL, UPS og FedEx (ITF 2002). Disse selskaperes hovedoppgave er å organisere vareflyten gjennom hele transportkjeden, fra avsendelse, via eventuell fortolling og til mottagelse, på vegne av andre på en profesjonell måte (Rönngren et al. 2008). Dette mellomleddet fungerer fordi det er irrelevant for vareeieren hvilken type transport varene blir fraktet med så lenge transporten blir billig, hurtig og av god kvalitet. Globaliseringen av transportmarkedet har videre medført økt konkurranse i forhold til pris og effektivitet, som igjen har økt presset på lønns- og arbeidsvilkår.

Fagforeningene har også fått større utfordringer i kjølvannet av denne trenden. Selv om integreringen av logistikknettverket kan være en fordel for fagforeninger kan leverandørsystemet utgjøre en barriere fordi logistikkelskapene ikke nødvendigvis ansetter og lønner selv:

“[T]here are big logistics companies, but very few of them actually employ very many people. They subcontract everything out. So, in the end, what we have to do is to get some kind of coherent trade union organization which relates to, sometimes, quite small companies. Small companies which may employ workers in many different countries, and sometimes you even get down to large numbers of self-employed, and particularly in the road transport industry – you’re talking about owner-drivers.” (David Cockroft, Generalsekretær, ITF)

I tillegg er arbeidstakerne ofte på reise og dermed utenfor fagforeningens rekkevidde. Mange transportarbeidstakere, for eksempel innen veitransport, er også alene mye av tiden. På grunn av sikkerhetshensyn, spesielt etter 9/11, er de også relativt utilgjengelige (personlig kommunikasjon, ITF).

Transport og samferdsel er kapitalintensive sektorer som i seg selv er mobile (innebærer forflytning), men som ikke nødvendigvis kan relokalisere virksomhet siden man ikke kan ta norske havner eller ruter og flytte dem til et annet land, spesielt ikke innenfor passasjertransport. Samtidig kan transportsektoren forsøke å oppnå samme effekt gjennom strategier som utflagging eller å hente utenlandsk arbeidskraft hit. Arbeidstakere innenfor transport, spesielt sjøfarere, har tradisjon for å være mobile. (Rönngren et al. 2008). I det følgende kommer vi inn på *utflagging* som fenomen.

2.1 Utflagging

Sjøfart har gitt opphav til et begrep som i senere tid har blitt brukt om all form for kapitalmobilitet, nemlig *utflagging*. For redere betyr utflagging i praksis at de kan velge hvilket lands lov-/regelverk, skatteforpliktelser, avgifter og tariffen de ønsker å følge (Wahl 1998). Denne praksisen har gitt opphav til et annet begrep: *bekvemmelighetsflagg* (Flag of Convenience/FoC). Et skip blir definert til å seile under bekvemmelighetsflagg når flagget ikke er fra landet hvor eierskapet er registrert (ITF 2002). Noen av de populære bekvemmelighetsflaggene tilhører nasjoner uten maritime tradisjoner, slik som Mongolia, og dermed uten omfattende lov-/regel- og avtaleverk. Andre bekvemmelighetsflagg innebærer skipsregistre som ikke blir driftet fra hjemlandet, for eksempel blir det liberiske skipsregisteret driftet av et privat selskap i USA (ITF 2002). Det er dermed ikke uvanlig at det er mange ledd mellom den reelle og den formelle skipseieren (Rönngren et al. 2008).

Selv om bekvemmelighetsflagg fantes allerede tidlig på 1920-tallet, skjøt ikke praksisen fart før etter andre verdenskrig (Wahl 1998). Konkurransen mellom stater har videre sørget for at bekvemmelighetsflaggene har blitt enda mer bekvemmelige, og i tillegg har en del stater i Europa siden 1980-tallet, med Norge som banebryter, innført alternative registre for å forhindre utflagging. Disse registrene er i prinsippet også åpne for utenlandske rederier, og blir ofte kalt "internasjonale", slik som Norwegian International Ship Register (NIS). Disse skal være attraktive for redere ved å være unndratt nasjonal lovgivning, mens de samtidig sørger for flaggstatens konkurransedyktighet (NTF 2006). Sentralt for analysen i denne rapporten er at fartøy registrert i slike parallelle registre bemannes med arbeidstakere fra utlandet på hjemlandets lønns- og arbeidsvilkår (Wahl 1998). Det kan videre argumenteres for at disse registrene i enda større grad baner vei for sosial dumping siden de ikke er basert på et i utgangspunktet utviklet reguleringsregime, men heller kunstig lave standarder sammenlignet med det strengere lov- og regelverket som gjelder for det ordinære registeret. Rönngren et al. (2008:49) kaller opprettelsen av slike parallelle registre for "state-sanctioned dumping". Hovedincentivet for å flagge ut har ifølge NTF (2006) ofte vært å oppnå skattefordeler, men en stor drivkraft er også å oppnå lavere kostnader på mannskap og kompetanse.

Fartøy med bekvemmelighetsflagg utgjør en økende andel av verdens handelsflåte, og i på 2000-tallet var de ledende sjøfartsnasjonene Panama (med 22,6 prosent av verdensflåten), Liberia (11,1 prosent) og Marshalløyene (6,1 prosent) dersom man ser på flagg alene (Lillie 2004; UNCTAD 2010). Selv om registrene, som vi har sett, varierer, er land som tilbyr bekvemmelighetsflagg typisk underutviklede med liten eller ingen kapasitet til å håndheve lover og regler, og som styres av ønsket om å inndra skatter og avgifter (Wahl 1998; ITF 2002; NTF 2006). Gjennom Lloyds ulykkesregister peker Roberts et al. (2012) og Roberts (2003) på at det har vært en betydelig nedgang i antall ulykkesdødsfall blant britiske sjøfarere på britiskregistrerte skip fra 1974 til 1995, mens den samme statistikken blant FoC-registrerte skip var merkbart dårligere, særlig i ekspanderende FoC som Belize og St. Vincent og Grenadinene. Wahl (1998) mener også at de generelle arbeidsforholdene er betraktelig dårligere på bekvemmelighetsflaggfartøy enn på fartøy som ikke har flagget ut. Hvis "Maritime Labour Convention" (ILO 2012) trer i kraft som forventet i 2013 vil det imidlertid bli satt et betydelig press på å bedre arbeidsforholdene på fartøy under bekvemmelighetsflagg. Viktige FoC som Kypros, Panama og St. Vincent har ratifisert konvensjonen per 2012 (ILO 2012).

Lønns- og arbeidsforhold ble gjenstand for ytterligere press mot slutten av 1960-tallet da rederne i tillegg begynte å hyre "crews of convenience". I det ligger det at i tillegg til å flagge ut begynte mange

redere å si opp arbeidstakere fra hjemlandet for å ansette mye billigere og underbetalte arbeidstakere fra fattige land, spesielt asiatiske (Wahl 1998). Dette ble etter hvert så vanlig at sjøfolk til slutt ble regnet som en viktig eksportartikkel i disse landene, og de store nasjonene på mannskapssiden er i dag Kina, Filippinene, Indonesia, Tyrkia, Russland, India, Ukraina og Burma (ITF 2002). Da eksport av mannskap ble systematisert gjennom private arbeidsutleiefirmaer på midten av 1970-tallet ble forholdene ytterligere forverret, spesielt siden noen av disse firmaene ikke er seriøse og til tider opererer ulovlig (Wahl 1998, NTF 2006). I de tilfeller det blir tatt rekrutteringsavgift, for eksempel i form av en andel av arbeidstakernes inntekt, sikrer de seg makt over sjøfolkene og introduserer tvangsarbeid i sektoren (Wahl 1998, NTF 2006). I det siste har man dessuten sett at forholdene om bord på fartøy som seiler under nasjonalt flagg, det vil si ikke bekvemmelighetsflagg, har blitt forverret, og dermed at det skjer en negativ utjevning (Rönngren et al. 2008).

Lignende strategier har vært observert i landtransport, hvor for eksempel finske sjåførere har blitt erstattet med russiske i transport mellom Russland og Finland, blant annet ved at finske firmaer eier hele eller deler av russiske firmaer og dermed kjører under russisk flagg (Rönngren et al. 2008). Det samme gjelder norske, svenske og danske sjåførere som i mindre og mindre grad er involvert i internasjonal transport ettersom andelen biler registrert i lavkostnadsland har økt. I motsetning til i maritim transport er det imidlertid liten grad av oversikt over eierskap og nasjonalitet i landtransport.

2.2 Eksternalisering og fleksibilisering

Eksternalisering av produksjon eller tjenester som tidligere var gjort innenfor én bedrift, ofte kalt outsourcing, har i løpet av de siste 15 årene vokst betraktelig på verdensbasis (Johnstone et al. 2005). I tillegg har handel med arbeidskraft, via arbeidsutleiefirmaer, blitt en egen industri (Johnstone et al. 2005; Coe et al. 2007). Blant motivasjonsfaktorene blir det å kutte kostnader, og dermed øke konkurransedyktighet, å omgå reguleringer samt å sikre mer fleksible ansettelser nevnt. For offentlig sektor kommer målsettingen om tilnærmingen til privat næringsliv med anbudssystem i tillegg.

Johnstone et al. (2005) påpeker at outsourcing medfører store omveltninger i arbeidsorganiseringen. For det første innebærer det i noen tilfeller en endring av hvor produksjonen blir utført, det vil si en *romlig fragmentering*, og når, det vil si en *temporær fragmentering* av produksjonsprosessen. Viktigst for problemstillingene i denne rapporten er imidlertid endringene det medfører i relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og de nye relasjonene som blir skapt mellom arbeidstaker og oppdragsgiver, og mellom arbeidsgiver og oppdragsgiver.

Rettighetene til outsourcede arbeidstakere kan variere betraktelig mellom de som er leid inn som selvstendig næringsdrivende (for eksempel såkalte owner-drivers), de som er ansatt via et arbeidsutleiefirma (for eksempel Adecco), og de som er ansatt hos store tjenesteleverandører (for eksempel GateGourmet eller ISS).

Johnstone et al. (2005) peker på at outsourcing har alvorlige negative konsekvenser for helse, miljø og sikkerhet (HMS). I samferdsel blir sistnevnte ekstra viktig, da det også dreier seg om sikkerheten til samfunnet for øvrig. Likevel har HMS-spørsmål ikke kommet i forgrunnen annet enn ved store ulykker. To av eksemplene til Johnstone et al. er hentet nettopp fra samferdsel, hvor det ene er fra en flyulykke hvor det viste seg at tjenesteleverandøren som var leid inn for å vedlikeholde flyene hadde latt være å gjøre nødvendige reparasjoner av hensyn til kostnader, hvilket forårsaket en ulykke

hvor alle 110 om bord et fly mistet livet (ValuJet i Florida i 1996). Det andre eksemplet omhandler hvordan manglende bemanning og mangelfull kompetanse til vedlikehold gjorde at motorrommet på en båt tok fyr og fire sjøfolk ble drept (HMAS Westralia i 1998). I tillegg til å øke risikoen for slike ulykker, medfører også outsourcing at spørsmålet om ansvar og skyld blir komplisert. Arbeidsledere i oppdragsgiverbedriften kan ha myndighet på arbeidsplassen, men ofte ikke autoritet over andre bedrifters ansatte og praksiser, selv om disse befinner seg på samme arbeidsplass. Ifølge Johnstone et al. (2005:354-55) innebærer outsourcing en utfordring for HMS på tre punkter:

1. Produksjonsprosessen/tjenesteleveransen blir fragmentert mellom flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass og/eller arbeidstakere med felles arbeidsgiver blir spredt hos flere oppdragsgivere på flere arbeidsplasser. Dette kompliserer det juridiske ansvarsspørsmålet.
2. Arbeid blir mer uorganisert ved at ulike oppgaver blir utført av ulike bedrifter. Dette gjør også at arbeidsledelse blir komplisert.
3. Det blir vanskelig å regulere arbeidsorganisering, for eksempel arbeidstidsordninger, en regulering som i større grad trengs med outsourcing, da dette legger opp til prestasjonsbaserte systemer med innebygde incentiver til å ta risiko. Dette gjelder for eksempel i aller høyeste grad owner-drivers, hvis kontrakter ofte oppmuntrer til trafikkfarlig og risikofylt kjøring.

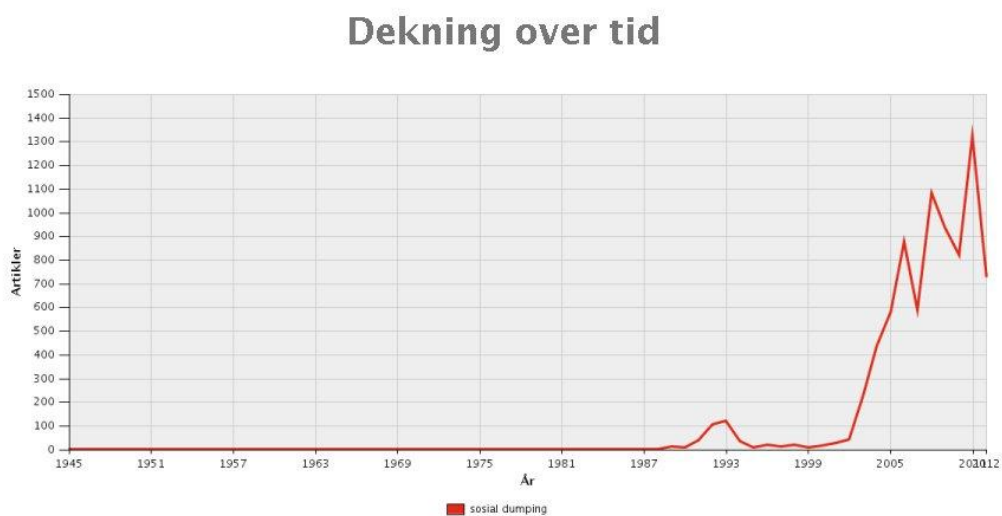
For ansatte medfører eksternalisering og fleksibilisering det som med en sekkebetegnelse har blitt kalt "usikkert arbeid" (contingent/precarious work). Selv om fenomenet foreløpig ikke er spesielt utbredt, innebærer det, ifølge Barker og Christensen (1998), så dyptgående endringer i ansettelsesforholdet og de medfølgende rettigheter og plikter som har preget det siste århundret at det likevel krever oppmerksomhet. "Usikkert arbeid" blir av Polivka og Nardone (ref. Barker og Christensen 1998:11) definert som "any job in which an individual does not have an explicit or implicit contract for long-term employment or one in which the minimum hours worked can vary in a nonsystematic manner". I tillegg til usikkerheten for den som er ansatt under slike vilkår, vil forekomsten av "usikkert arbeid" også medføre usikkerhet for alle ansatte da bedrifter i økende grad ønsker "just-in-time"-ansatte (Barker og Christensen 1998). Ifølge Rönngren et al. (2008) er det en generell trend at faste stillinger blir omgjort til midlertidige og at flere og flere kontrakter er deltidskontrakter eller såkalte nulltimerskontrakter.

To reguleringsendringer har gjort disse spørsmålene enda mer pressende; EU-utvidelsene østover i 2004 og 2007, og opphevelsen av det generelle forbudet mot private arbeidsutleiebedrifter i Norge i 2001. Ifølge Cremers (2011) er arbeidsutleiebedrifter i Norge, som i andre land, en av hovedutfordringene hva arbeidsvilkår angår. Selv om omfanget ennå ikke er stort, innebærer en slik tredjepart dessuten visse utfordringer for det norske trepartssamarbeidet. Dette skal vi komme tilbake til senere. Antallet norskregistrerte utenlandske foretak (NUF) som bedrev arbeidsutleie steg fra ett i 2000 til 91 i 2008 (Eldring et al. 2011). Attraktiviteten springer delvis fra smutthullet som oppstår når EU-direktivet "Posting of Workers Directive" (96/71/EC1996) møter et arbeidsmarked uten nasjonal minimumslønn, som i Norge (Alsos og Eldring 2008; Evju 2008). EU-direktivet åpner for at arbeidsutleiefirmaer kan følge lønns- og arbeidsvilkår i opprinnelseslandet hvor det ikke finnes nasjonalt lov- eller avtaleverk. I Norge er det sektorspesifikke tariffavtaler, og ingen nasjonal minimumslønn, noe som er en viktig årsak til at begrepet *sosial dumping* dukker opp i mange sammenhenger.

2.3 Sosial dumping

Begrepet "sosial dumping" dukket opp i offentligheten i forbindelse med diskusjonene rundt EUs indre marked og de fire friheter. Det blir for eksempel brukt i 1988 i et dokument fra EU-kommisjonen angående de sosiale dimensjonene ved et indre marked. Bruken av begrepet tiltok på begynnelsen av 1990-tallet da det interne markedet ble aktualisert. I Norge ble det introdusert i forbindelse med forhandlingene av EØS-avtalen, og debatten tiltok ved utvidelsen av EU i 2004. En arkivanalyse fra databasen retriever viser utviklingen i hvor hyppig begrepet har blitt brukt:

Figur 2: Pressedekning av "sosial dumping" over tid (antall artikler i "Retriever")



Arkivanalyse utført 15.08.2012



I sin kjerne dreier "sosial dumping" seg om det gamle fagforeningsspørsmålet om hvor grensen går for et anstendig arbeidsliv. Gjennom tidene har fagbevegelsen kjempet seg til reguleringer som sikrer en viss anstendighet. Dette gjelder imidlertid både på og utenfor jobb: man skal leve et verdig liv, og det innebærer både lønn, fritid og å kunne bo/leve anstendig. Begrepet trekker imidlertid på terminologi fra økonomifaget, hvor dumping blir brukt om det å konkurrere på urettferdig grunnlag på verdensmarkedet ved å eksportere til kunstig lave priser, det vil si til lavere priser enn på hjemmemarkedet. Dette kan for eksempel skje ved subsidiering av eksportvarer, som medfører at varer selges billigere for eksport enn det det egentlig koster å produsere dem. Sosial dumping kan slik sett bety underbetaling av ansatte i eksportsektoren i eget land, hvilket også foregår for eksempel i såkalte Export Processing Zones (EPZs). Det ligger dermed også en tanke om urettvist oppnådd konkurransekraft i begrepet (sosial) dumping.

Det vanligste er imidlertid å snakke om sosial dumping i forbindelse med arbeidsmigrasjon. Siden det er vanskelig å påstå at land dumper billig arbeidskraft i andre land, blir ofte sosial dumping brukt i en annen betydning: at man dumper forholdene i arbeidslivet, det vil si at man undergraver de rådende reguleringene og tariffene. Vi er med dette tilbake til det anstendige arbeidslivet.

I utgangspunktet er det uenighet angående hva som er et anstendig arbeidsliv og hvordan arbeidsmarkedet bør fungere. Slik sett burde man forvente en politisk uenighet mellom de som mener at fenomenet vi her snakker om er sosial dumping og de som mener det er sunn konkurranse. De politiske skillelinjene er imidlertid relativt kaotiske på dette spørsmålet, hvor et liberalt parti som Fremskrittspartiet stiller seg kritisk til sosial dumping. Dette kan være fordi begrepet sosial dumping fokuserer på *et uttrykk* for den mer underliggende konflikten mellom arbeid og kapital; i dette tilfellet på hvordan arbeidstakernes nasjonalitet påvirker lønns- og arbeidsvilkår. Derfor definerer LO sosial dumping som "når utenlandske arbeidstakere som utfører arbeid i Norge får vesentlig dårlige lønns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere som utfører de samme jobbene". I regjeringens handlingsplan mot sosial dumping finner vi en ganske lik definisjon: "Det anses som sosial dumping både hvis utenlandske arbeidstakere utsettes for brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler og tilbys lønn som er uakseptabelt lav". I praksis fjerner vi oss dermed fra årsaker og fokuserer ofte på konkrete grupper.

Avdelingsdirektør for arbeidslivspolitik i NHO argumenterer for at definisjonen av sosial dumping avhenger av nasjonalitetsspørsmålet og mener det er legitimt å bruke i proteksjonismedebatten, men ikke den etiske: "Hva som er sosial dumping beror på hvilket perspektiv man har og hvilke grupper man er interessert i å beskytte, norske arbeidstakere eller utenlandske arbeidstakere. Det er helt legitimt at så vel arbeidstakere som bedrifter og bransjer prøver å beskytte seg mot konkurranse utenfra ved å kreve tiltak fra myndighetene. Det som ikke er legitimt, er at man bruker omsorgen for utenlandske arbeideres ve og vel som argument for slike særtiltak".⁴

Rönngren et al. (2008) hevder at anbud, konkurranseutsetting og outsourcing kan øke forekomsten av sosial dumping da disse prosessene innebærer konkurranse på pris i flere ledd. Leverandører kan tilby lavere pris ved enten å kutte lønninger, øke arbeidstiden uten å gi kompensasjon for det, eller ved å kreve høyere effektivitet. En annen kompliserende faktor er at det i noen sektorer, for eksempel innen samferdsel, ikke nødvendigvis er snakk om "arbeidstakere" og disses "lønn", da de som utfører transportoppdrag i økende grad blir utsatt for press til å registrere seg som selvstendig næringsdrivende. Dette kan tolkes som en måte å komme unna tariffavtaler og arbeidsgiveransvar.

Sosial dumping er vanligst i sektorer med lave krav til kompetanse og høy konkurranse på pris. I slike situasjoner vil det være enkelt å bytte ut både arbeidstakere og leverandører ut fra hensyn til kostnad.

Det finnes også eksempler på sosial dumping i mer tradisjonell forstand, hvor stater utnytter lav levestandard bevisst til å eksportere billig arbeidskraft for å sikre landet utenlandsk valuta. Innenfor maritim transport gjelder dette en del asiatiske land, spesielt Filippinene. Ifølge Rönngren et al. (2008) er Filippinene avhengig av denne typen eksport, som også er organisert gjennom myndighetene og også til dels gjennom at fagbevegelsen opererer som utleiebyråer. En mer generell trend er imidlertid at antallet arbeidsutleiefirmaer som lever av å rekruttere billig arbeidskraft til

⁴ <http://www.nho.no/arbeidsliv/hva-er-egentlig-dumping-article21291-1.html>

høykostnadsland har eksplodert (Rönngren et al. 2008). I denne sektoren ble resultatet at europeiske sjøfarere fra 1970-årene gradvis har blitt erstattet med asiatiske, og at omkring 5.000 sjøfarere i Norge over natten mistet jobben i 1987 (Rönngren et al. 2008). Rönngren et al mener at konkurranse basert på lavest mulige lønnskostnader minst like utbredt i landtransport som i maritim transport. Det er færrest tilfeller av sosial dumping innenfor luftfart, men selv der finner Rönngren et al. (2008) tendenser til at besetninger fra høykostnadsland byttes ut med besetninger fra lavkostnadsland. I luftfarten er det imidlertid en annen utfordring: lavprisselskap som utnytter svake nasjonale fagforeninger, eventuelt i kombinasjon med å ansette besetning fra lavkostnadsland.

3 Den norske modellen

De nordiske modellene har det til felles at de er basert på prinsippet om at lønns- og arbeidsforhold skal bestemmes gjennom forhandlinger mellom partene i arbeidslivet, og dermed som et resultat av deres innbyrdes styrkeforhold, med minimal inngripen fra staten (Rönngren et al. 2008). Det betyr at modellene ikke kom i stand ved hjelp av lovendringer og at staten har latt det være store rom i lovverket slik at partene selv kan forhandle seg frem til de løsningene de foretrekker. Dette forutsetter imidlertid, som vi skal se, høy grad av organisering på begge sider for at avtalene skal få kraft og legitimitet.

Ifølge Bergh (2010) står året 1935 sentralt i norsk historie på grunn av undertegnelsen av Hovedavtalen. Samtidig fikk Norge den første varige arbeiderpartiregjeringen, og disse to begivenhetene blir regnet som "gjensidig avhengige uttrykk for en dyptgripende samfunnsmessig endring" (Bergh 2010:13). Selv om modellen dette resulterte i har sine særnorske preg, ble det undertegnet tilsvarende hovedavtaler i de andre nordiske landene på samme tidspunkt. Etableringen av hovedavtaler er imidlertid et nordisk fenomen (med unntak av Sveits), og dens spesifisering av et kollektivt forhandlingsystem med ordning av arbeidslivsrelasjonene kan hevdes å være den grunnleggende siden ved den norske, og den nordiske, modellen (Bergh 2010). Hovedavtalen utgjør dermed, med sine nedfelte rettigheter, plikter og spilleregler, liturgien i den norske modellen. I tillegg impliserer den "et politisk omslag mot [...] 'samarbeid om felles nasjonale mål'" i stedet for åpen klassekamp (Bergh 2010:15). Den norske, og den nordiske, modellen er dermed "en ramme for felles samfunnskonstruksjon" hvor det skapes mønstre for medvirkning (Gustavsen 2010:210). Som en ramme utgjør modellen et felles institusjonelt mønster som "objektiverer ideen om bred medvirkning i norsk arbeidsliv" (Gustavsen 2010:211).

Som flere har påpekt er den norske modellen et resultat av mange års sosiale og politiske konflikter og kompromisser (Mjøset 1987; Wahl 2004; Moene 2007), hvor kjernen i modellen kan anses som "å koble sammen de virkemidlene hver av partene rår over [...] til samlede pakker som kan redusere konfliktfaren i arbeidslivet" (Gustavsen 2010:185). Wahl (2007) argumenterer for at både velferdsstaten og den norske modellen ikke kan anses som kun et sett av institusjoner og som en ordning som kommer til uttrykk i statsbudsjettet, men at de er et produkt av fagforeningenes styrke. Sett på denne måten vil et endret styrkeforhold, det vil si en forrykking av maktbalansen, også kunne endre velferdsstatens og modellens eksistensgrunnlag. Ifølge Wahl (2007) medførte ikke bare fagforeningenes styrke gode lønns- og arbeidsforhold, men også en generell temming av markedskreftene via statlig regulering. Mange setter også den norske, og nordiske, modellen i forbindelse med deltagende demokrati ved at det, ifølge Gustavsen (2010), finnes studier som viser at det finnes en sammenheng mellom forholdene på arbeidsplassen og individers muligheter for aktivt å delta i samfunnslivet.

På et generelt og politisk nivå hevder Wahl (2007) at den nyliberale ideologien har medført et vedvarende angrep på velferdsstaten gjennom økt konkurranseutsetting, liberalisering, deregulering og privatisering. I et tilsvarende perspektiv hevder den britiske sosiologen Bob Jessop (2002) at vestlige stater har gjennomgått en transformasjon fra en velferdsstatsmodell til en konkurransestatsmodell. Viktige aspekter i så måte er at staten har fått endret sitt mandat fra å sørge for sosial og geografisk redistribusjon, og en satsning på økonomisk utvikling og sysselsetting innenfor statens grenser, til et mandat for å støtte oppunder konkurransekraften til bedriftene som befinner seg eller

har sitt hovedkontor i en gitt stat. I tillegg til å påpeke reguleringsendringer i tråd med det vi har tatt opp i avsnittene over, peker Jessop på at det således oppstår et geografisk paradoks i konkurransestaten. Her kan staten ende opp med å støtte selskapsinitiativer som innebærer utflagging av en betydelig andel av aktiviteter så lenge dette bedrer konkurransesituasjonen til bedriftene og dessuten kan øke det kortsiktige inntektsgrunnlaget til staten, noe som kan belyse den nevnte uthulingen av "den norske modellen".

Den norske, og den nordiske, modellen kan, ifølge Gustavsen (2010), anses som en strategi for sentral forvaltning av samfunn og arbeidsliv, hvor modellens forankring i arbeidslivets "grunnplan" er av vesentlig betydning. Hernes (2006) skiller også mellom en norsk makromodell og en norsk mikromodell. Vi vil i det følgende benytte oss av denne todelingen da det som samlet sett kalles "den norske modellen" utfordres på ulike måter på makro- og mikronivå.

På makronivå blir den norske modellen holdt til inntekt for Norges topplassering på internasjonale rangeringer i forhold til velstand, velferd, produktivitet og lav arbeidsledighet (Hernes 2006). Hva angår definisjon, hevder Hernes (2006:13) at den norske modellen på makronivå gjerne beskriver "et velorganisert demokratisk fellesskap der partene i arbeids- og samfunnsliv er forpliktet overfor hverandre og bidrar til hevet velferd for alle". Den norske makromodellen forutsetter høy organiseringsgrad og sentraliserte fagforeninger, som har styrke nok til å kunne komme med krav både overfor staten og arbeidsgiverne, hvor sistnevnte også i stor grad må være organisert. I tillegg til organiseringsgraden, er, ifølge Hernes (2006), også organisasjonsmåten en viktig forutsetning. Med det mener han måten interessekonflikter og lønnsforhandlinger blir håndtert, hvor den norske modellen innebærer et velregulert system med toårssykluser for hovedforhandlinger, hvor forhandlingene skjer på samme tid, innenfor et avtalt tidsrom og stort sett for alle grupper. Fredsplikten mellom disse hovedforhandlingene er også en viktig forutsetning. I forhandlingene gjelder frontfagsmodellen, som innebærer at konkurranseutsatte næringer forhandler først for så å legge premisset for resten av inntektsoppgjøret (Hernes 2006). I tillegg til partene spiller også staten en viktig rolle, og modellen forbindes dermed ofte med begrepet trepartssamarbeidet. Denne har også en rolle i å sikre et fredelig utfall gjennom meklingsordningen.

Den norske modellen forutsetter på den måten også, ifølge Hernes (2006:18, utheving i original), en politisk kultur på makronivå, hvor verdier som sosial likhet, sosialt samhold, og gjensidig anerkjennelse og respekt står sterkt, mens det også er en vilje til å handle i tråd med "*sine langsiktige interesser og mot sine egne umiddelbare, kortsiktige interesser*". Hernes mener med andre ord at det er høy grad av solidaritet i befolkningen, som blant annet medfører aksept for høy grad av omfordeling og finansiering av offentlige goder, som også er knesatt gjennom institusjonene i makromodellen.

I utgangspunktet skal den norske makromodellen, inkludert den sterke fagbevegelsen den impliserer, ifølge Hernes (2006) også være i næringslivets interesse. Dette fordi det "både øker *forutsigbarheten* for de næringsdrivende og som kan *forme spillereglene, inngå bindende og omfattende avtaler på vegne av arbeidstakerne* – ja, som til og med *setter normene* for lønnsvekst og arbeidsforhold selv for dem som ikke er organisert" (Hernes 2006:16).

Som en parallell struktur til den norske makromodellen finnes den norske mikromodellen, og Hovedavtalen av 1935 la grunnlaget for utviklingen av det som har blitt kalt bedriftsdemokratiet (Bergh 2010). Formelt sett består denne av formelle regler og praksiser rundt medbestemmelse og

samarbeid i virksomheter, men har flere komponenter (Hernes 2006). Medvirkning er et sentralt begrep, og det er ofte et uttalt ønske at denne medvirkningen skal være "bred" både på samfunnsnivå og på bedriftsnivå (Gustavsen 2010).

For det første innebærer den norske mikromodellen en form for fordeling av inntjening, og for det andre et samarbeid om utvikling av virksomheten, noe Hernes (2006:24) omtaler som "en nordisk spesialdisiplin". Hernes innrømmer at graden av medvirkning, medbestemmelse og inkludering varierer med ledelsens syn på de ansatte, "om de primært betraktes som arbeidskraft, en innsatsfaktor og et middel til å fremme bedriftens mål om inntjening, eller om man ser på de ansatte som *bona fide* partnere som kan yte bidrag ut over det rent arbeidsmessige, at de er medarbeidere og et mål i seg selv som bedriften også kan støtte opp om" (Hernes 2006:25). Fordelene ved slik nærkontakt er imidlertid tuftet på at den er langvarig; det dreier seg om utvikling av rutiner for dialog, av normer og kunnskap, kjennskap og forståelser. Den norske mikromodellen er sånn sett et resultat av gjentatt samhandling og omgang, der det er vesentlig at "[p]artene på bedriftsnivå vet at de skal og må leve og virke sammen i lang tid" (Hernes 2006:28). En viktig fordel som springer ut av den norske mikromodellen er at arbeidstakerne får hevet kompetanse både ved å få lang fartstid og ved å være involvert. Videre hevder Hernes (2006) at produktivitet avhenger av sosial kapital, som er en kvalitet ved relasjonene, eller nettverkene, mellom aktørene, og at den norske mikromodellen er kjennetegnet av sosial kapital med bestemte trekk. For det første er relasjonene forutsigbare ved at det er etablert faste rutiner og et nært personlig kjennskap. For det andre blir forhandlinger en "evig føljetong" som gjør at hver aktør vet at det er mulig å akseptere løsninger ett år, fordi man da kan kreve kompensasjon neste år. For det tredje skaper langsiktig, gjentatt samhandling og rutiner tillit, og på grunn av nært personlig kjennskap vil, for det fjerde, transaksjonskostnadene reduseres fordi misforståelser minimeres. Et femte kjennetegn er at den norske mikromodellen og dens relasjoner er "innestøpt" i relasjonene mellom partene i makromodellen akkurat som en russisk *babushka*. Makro- og mikromodellen samspiller dermed på en måte som, ifølge Hernes (2006), videreutvikler den sosial kapitalen i systemet som helhet.

Mikro- og makromodellen virker sammen til å bli den norske modellen ved at mikromodellen ble katalysert og forsterket av resultatene fra makromodellen, det vil si rettigheter om makt nedfelt i nasjonale lov- og avtaleverk (Hernes 2006). Ifølge Gustavsen (2010) er modellen som helhet avhengig av samspillet mellom makro- og mikromodellene hvor impulser strømmer fra samfunnets sentrum, utløser prosesser på lokalt nivå som så sender impulser tilbake til sentrum. I tillegg oppstår egne impulser på lokalt nivå, og dette samspillet skaper den nødvendige gjensidige tilpasningen mellom makro- og mikromodellene (Gustavsen 2010).

3.1 Hva forutsetter den norske modellen?

Mens makromodellen utgjør "et velorganisert demokratisk fellesskap der partene i arbeids- og samfunnsliv er forpliktet overfor hverandre og bidrar til hevet velferd for alle" (Hernes 2006:13) hvor staten er en sentral tredjepart, består mikromodellen av lokal medbestemmelse, lønnsforhandlinger og i at ansatte samarbeider med ledelsen i videreutviklingen av bedrifter. Det er en utbredt enighet om at den norske modellen bidrar til Norges konkurransedyktighet, både hva angår stabilitet, regulering og innovasjon. Mikromodellen hviler dessuten på en "kultur" preget av dialog, kompromiss, gjensidig respekt og tillit. Denne kulturen er imidlertid sårbar og det er en fare for at den norske modellen kan bli uthulet dersom forutsetningene for den forsvinner mens institusjonene

beholdes. En slik uthuling kan skje dersom forutsetningene for "kulturen" og for partenes organisering forvirrer. Det kan argumenteres for at en viktig forutsetning er langsiktighet siden modellen hviler på tillit og respekt, noe midlertidige og fleksible ansettelsesformer kan true. Det kan dermed hevdes at den norske modellen fungerer bra under det Hyman (1999) kaller "organisert kapitalisme" med relativt store, hierarkisk organiserte bedrifter med en struktur som legger til rette for standardisert regulering. Videre kan det argumenteres for at modellen er avhengig av relativ jobbsikkerhet og høy organiseringsgrad (Hyman 1999). I tillegg er, ifølge Rönngren et al. (2008), en av svakhetene til de nordiske, inkludert den norske, modellene at de er bygget på et nasjonalt fundament og dermed at de forutsetter at nasjonale avtaler er tilstrekkelig og at arbeidsforhold kan reguleres og kontrolleres innenfor landegrensene.

Ifølge Barker og Christensen (1998) var 1900-tallet kjennetegnet av store, hierarkiske bedrifter med eksplisitt personalpolitikk, langsiktige ansettelser, muligheter for forfremmelse, verdsetting av bedriftsintern kunnskap og romlig konsentrasjon av arbeidstakere på arbeidsplasser. For eksempel ble det vedkjent at langsiktige ansettelser medfører gjensidig lojalitet, og, kombinert med romlig konsentrasjon, også utvikling av bedriftsintern kunnskap og dermed innovasjon. Når produksjon/tjenester blir eksternalisert forsvinner dette ved at bedriften anlegger et mer kortsiktig perspektiv og også betaler kun for oppdraget uten å ta ansvar for opplæring. Manglende muligheter for forfremmelse i oppdragsgiverbedriften gjør også at det ikke er noe incentiv til å investere i humankapital, for eksempel ved å gi videre-/etterutdanning eller å lære arbeidstakerne opp i nye oppgaver. Arbeidskraft blir i større grad behandlet som en ikke-fornybar ressurs eller en vare som skal brukes og kastes. Med etableringen av arbeidsutleiefirma blir dessuten selve sysselsettingen omgjort fra en relasjon til en vare. Det kan til og med argumenteres for at ansvarsfraskrivelse er en viktig motivasjonsfaktor for å outsource/leie inn arbeidskraft fra et arbeidsutleiefirma (Barker og Christensen 1998).

Selv om den norske modellen som idealtipe fanger noen viktige aspekter ved arbeidslivet i Norge, finnes det lommer hvor den ikke i like stor grad er gjeldende og hvor forholdene er likere de mer nyliberale økonomiene. Dette gjelder særlig i sektorer med høy andel arbeidsmigranter, høy grad av outsourcing og utstrakt bruk av arbeidsutleiebedrifter. Vi er med dette over på utfordringene den norske modellen står overfor.

4 Regulering av transport og samferdsel

4.1 Overnasjonal regulering

Siden samferdsel er en av de eldste næringene har reguleringen av den en lang historie, og har gjennom tidene bestått av en kombinasjon av nasjonale og internasjonale systemer nedfelt av både offentlige myndigheter og private interesseorganisasjoner (Dicken 2007). Spesielt innenfor luftfart og maritim transport har de internasjonale reguleringsene i stor grad omhandlet sikkerhet. Ifølge Dicken (2007) har det stadig vært en spenning mellom nasjoners ønske om å kontrollere bruken av sitt territorium og selskapers ønske om å begrense regulering til kun et spørsmål om sikkerhet.

Ifølge Rönngren et al. (2008) er nasjonal lovgivning i mindre og mindre grad i stand til å regulere og kontrollere markedet og bedrifter. Dette er delvis et resultat av deregulering og delvis et resultat av at flere reguleringer nå gjøres av overnasjonale organer som for eksempel EU.

EU med de fire frihetene og den medfølgende utviklingen i retning av at flere arbeidsforhold overskrider landegrensener reiser en rekke spørsmål knyttet til lovgiving og beskyttelse i forbindelse med arbeidsforholdet. Spesielt utvidelsen østover har medført en rekke beskyldninger relatert til sosial dumping på grunn av store lønnsforskjeller innen et relativt lite geografisk område med et i økende grad felles arbeidsmarked (Rönngren et al. 2008). Dette er spesielt relevant innen lastebilnæringen. Noen av arbeidstakerne som kommer fra Sentral- og Øst-Europa for å jobbe i Norge kommer som individuelle, "vanlige" arbeidstakere, hvorav noen er rekruttert gjennom arbeidsutleiefirmaer, andre som selvstendig næringsdrivende og atter andre som ansatte i en tjenesteleverandør fra hjemlandet. Hvilket av forholdene som gjelder har betydning for ansettelsesvilkårene. Ifølge Rönngren et al. (2008) er ikke den største utfordringen fri flyt av arbeidskraft, men fri flyt av tjenester da arbeidstakerne i det tilfellet kommer med spesifikke arbeidskontrakter.

Når det gjelder partsamarbeidet i EU er ikke det basert på det samme prinsippet som i de nordiske landene med minimal statlig inngripen. Det legger dermed på mange måter opp til lovverk mer enn avtaleverk. Dette var et viktig tema da Sverige ble medlem. Ulempen med den nordiske modellen for medlemsland i EU er at lovverket der beskytter alle borgere som er dekket av nasjonal minimumslønn, mens de nordiske modellene forutsetter høy grad av organisering for å fungere (Rönngren et al. 2008). Dette har blitt veldig synlig på grunn av tilfeller av sosial dumping blant utstasjonerte arbeidstakere. Selv om Utstasjoneringsdirektivet (96/71/EC) tar "ansettelsesland"-prinsippet ("country of work") som utgangspunkt, blir det mulig å forholde seg til vilkårene i hjemlandet ("country of origin") i de nordiske landene. Dette fordi direktivet krever at arbeids- og ansettelsesvilkår i "ansettelseslandet" er fastsatt ved lov eller forskrift og/eller at tariffavtalene er gjort allment gyldige.⁵ Når det gjelder arbeidsvilkår er arbeidstid, helse, sikkerhet, stillingsvern, ferie og likebehandling fastsatt i Arbeidsmiljøloven, og er dermed uproblematiske. Denne inneholder imidlertid ikke noen nedre grense for avlønning, som blir reservert individuelle eller kollektive avtaler (Cremers 2011). Det betyr med andre ord at dersom fagforeningene enten ikke er i stand til å kreve tariffavtale med det utenlandske selskapet eller å få gjeldende nasjonale tariffavtale allmenngjort, så er den utenlandske arbeidsgiveren fri til å bestemme lønnsnivået (Cremers 2011).

⁵ <http://www.regjeringen.no/nndep/krd/Dokument/proposisjonar-og-meldingar/Odelstingsproposisjonar/19992000/otprp-nr-13-1999-2000-/12.html?id=429289>

Denne problemstillingen ble enda mer pressende etter det som omtales som Laval-saken, hvor et latvisk selskap i 2004 vant et anbud om å ombygge en skole i Vaxholm i Sverige med utstasjonerte latviske arbeidstakere. Den svenske fagforeningen krevde umiddelbart å forhandle en tariffavtale med Laval, men Laval valgte i stedet midt i prosessen å inngå en tariffavtale med den latviske fagforeningen. Rönngren et al. (2008) argumenterer for at denne latviske tariffavtalen kun ble inngått for å slippe unna en avtale basert på svenske lønns- og arbeidsvilkår, en antagelse som blir styrket ved at Laval ikke ville at avtalen skulle være gjeldende for deres ansatte i Latvia. Den svenske fagforeningen reagerte umiddelbart på at utenlandske parter forhandlet seg frem til avtaler som skulle gjelde i Sverige, og krevde at Laval skulle undertegne en svensk tariffavtale. Da selskapet nektet, varslet fagforeningen streik og blokad. Laval klagde aksjonene for den svenske arbeidsretten, men fikk ikke medhold. Laval prøvde også utstasjoneringsdirektivet med henvisning til at ansettelseslandet må ha en lovfestet minimumslønn eller en allmenngjort tariffavtale for å kunne kreve en viss avlønning. Disse forholdene var ikke tilstede i Lavals tilfelle. På dette spørsmålet sendte den svenske arbeidsretten saken videre til den europeiske domstolen, som dømte mot den svenske fagforeningen. Den europeiske domstolen fastslo dermed at i medlemsland uten lovfestet minimumslønn eller uten allmenngjort tariffavtale i den relevante sektoren vil en utenlandsk tariffavtale være gjeldende (Rönngren et al. 2008).

Tilsvarende er dommen i Rüffert-saken fra 2008 viktig i forbindelse med arbeid mot sosial dumping. Her ble det fastslått at utstasjoneringsdirektivet ikke tillater at myndigheter kan kreve at anbudsoppdrag kun kan tildeles firma som følger den gjeldende nasjonale tariffavtalen i sektoren da dette ville være et brudd på friheten til å utføre tjenesteyting på tvers av landegrenser.⁶

4.1.1 Maritim transport

Rönngren et al. (2008:43) starter sin beskrivelse av de ulike sektorene innen transport med shipping, siden det var her, i deres ord, "the catastrophe started". De sikter da til utflagging, og hevder at dette var mulig fordi skipsfart, sett bort fra passasjertransport, var, og er, i prinsippet uregulert. Dette kan, ifølge Rajadurai (2004) være fordi det i utgangspunktet var så få sjøfartsnasjoner at praksis ble at flaggstatene regulerte maritim transport. Dette kalles "flaggstatsprinsippet" og innebærer at flagget bestemmer hvilket lands lover som gjelder om bord konkrete fartøy, eller sagt på en annen måte, at flagget bestemmer hvilket land som har jurisdiksjon om bord (NTF 2006). I prinsippet skal de samme reglene gjelde om bord på et lands fartøyer som innenfor dets territorium, og domsmakten er i realiteten ubegrenset. I dag er imidlertid verdens handelsflåte på over 50.000 fartøyer spredt på 150 nasjonale skipsregistre.⁷ UNCTAD (2010) anslår at 68,4 prosent av all tonnasje er under utenlandsk flagg. Mange av flaggstatene har ikke ressurser til å effektivt regulere flåten, en situasjon som er forverret av at noen stater har "privatisert" skipsregisteret, hvilket i praksis vil si at det er et selskap som drifter det og ikke myndighetene (Rajadurai 2004).

Det finnes imidlertid internasjonale minimumsstandarder satt av FN-organene International Maritime Organization (IMO) og ILO. IMOs hovedformål er å ivareta sikkerhet til sjøs og å hindre forurensning av det marine miljø, og reguleringene omhandler hovedsakelig to forhold: a) fartøyenes utforming, konstruksjon og vedlikehold og b) måten fartøyene blir operert, inkludert kompetansekrav (Rajadurai 2004). Igjen er det flaggstatene som er ansvarlig for at fartøy registrert i deres

⁶ <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/ruffertcase.htm>

⁷ <http://www.marisec.org/shippingfacts/worldtrade/>

jurisdiksjon overholder disse standardene. Det er imidlertid også andre muligheter for å kontrollere overholdelse, hvor den viktigste er havnestatskontroll. Inspektører fra havnestatskontrollen har myndighet til å holde tilbake fartøy som ikke tilfredstiller de internasjonale minimumsstandardene.⁸ Havnestatskontrollen omhandler i hovedsak hvorvidt fartøy blir regnet som sjødyktige, ikke utgjør noen forurensningsfare og har et akseptabelt fysisk arbeidsmiljø (Rajadurai 2004).

ILO er ansvarlig for sjøfareres arbeidsforhold, og ILO-konvensjon 147 om minstestandarder for handelsskip krever effektiv jurisdiksjon som omhandler standarder for kvalifikasjoner for mannskap, for arbeidstid og bemanning, for ordninger for sosial trygd, og for arbeidsforholdene og levevilkårene om bord.⁹ Denne konvensjonen skal imidlertid erstattes med Maritime Labour Convention (MLC).¹⁰ MLC konsoliderer og oppdaterer 65 internasjonale standarder for sjøfarere (UNCTAD 2010). Konvensjonen ble etablert i 2006, men har ikke blitt ratifisert av de nødvendige 30 landene og har dermed ikke trådt i kraft ennå (UNCTAD 2010). Det mangler to lands ratifisering, og det er ventet at MLC trår i kraft i 2013 (personlig kommunikasjon, DNMF). MLC er ment å supplere den internasjonale reguleringen av shipping, som da blir regnet for å hvile på fire pilarer; IMOs SOLAS (sikkerhet til sjøs), STCW (opplæring og sertifisering av mannskap) og MARPOL (forhindring av forurensing), og ILOs MLC (UNCTAD 2010).

Utover disse minimumsstandardene har det, ifølge Rönngren et al. (2008), tradisjonelt kun vært fagforeninger som har skapt rammer for rederne å operere innenfor. Dette med den Internasjonale Transportarbeiderføderasjonen (ITF) i spissen. ITF har 690 medlemsorganisasjoner i 153 land, og organiserer i alt 4,5 millioner arbeidstakere, hvorav 1 million er sjøfarere og havnearbeidere (Bendt 2003).¹¹ ITF har siden 1948 hatt en egen kampanje rettet mot bekvemmelighetsflaggfartøy, som innebærer at organisasjonen har 130 inspektører verden rundt som utfører inspeksjoner på slike fartøy i forhold til arbeidsforholdene om bord (Wahl 1998; NTF 2006).¹² I utgangspunktet var målet med kampanjen å få rederne til å returnere til nasjonale flagg, men har med tiden i økende grad blitt orientert mot i stedet å innebære forhandlinger om vilkår om bord slike fartøy (NTF 2006). Eiere av bekvemmelighetsflaggfartøy som ikke er villige til å signere en slik avtale blir møtt med aksjon fra havnearbeidere. ITF definerer selv hva som er bekvemmelighetsflagg, basert blant annet på hvorvidt skipsregisteret er "åpent" eller "lukket", hvor "lukket" betyr at registrering er strengt regulert og "åpent" betyr liberalisert (NTF 2006).

I utgangspunktet var ITF dermed en såpass sterk organisasjon at den var i stand til å påtvinge rederne standardavtaler gjennom blokader og boikott. Siden 1990-tallet har imidlertid ITF gått inn i forhandlinger med de internasjonale interesseorganisasjonene til rederne og arbeidsgiverne om sjøfareres lønnsnivå og arbeidsvilkår, og etablert det såkalte International Bargaining Forum (NTF 2006). ITF har videre etablert en organisasjonsstruktur som tillater at sjøfarere kan være direkte medlem av ITF uten å være medlem i en nasjonal fagforening (Bergene 2010).

Det finnes en egen ITF-avtale for sjøfarere knyttet til transport offshore, det vil si knyttet til olje og gass. Dette fordi disse ofte har egne utfordringer knyttet til å konstant være i bevegelse, dårlige

⁸ <http://www.marisec.org/shippingfacts/safety/international-regulation.php>

⁹ <http://www.fn.no/ILO/ILO-konvensjoner/Alle-ILO-konvensjoner/Konvensjon-nr.-147-om-minstestandarder-for-handelsskip>

¹⁰ <http://www.marisec.org/shippingfacts/safety/principal-regulations.php>

¹¹ <http://www.itfglobal.org/about-us/index.cfm>

¹² <http://www.itfseafarers.org/inspectorate.cfm>

værforhold, dårlig fysisk arbeidsmiljø (spesielt relatert til støy) og krevende arbeidstidsordninger.¹³ Kombinert gjør disse faktorene at sjøfarere i offshoretransport har høyere risiko for både ulykker, dårlig psykisk og fysisk helse, og utslitthet.

4.1.2 Luftfart

Luftfart har til nå vært en av de mest regulerte industriene, og flyselskap må forholde seg til både nasjonalt, bilateralt og internasjonalt regelverk (Doganis 2010). I perioden fra 1919 til slutten av 1970-tallet var luftfarten preget av et internasjonalt rammeverk som hvilte på tre pilarer: a) bilaterale avtaler, b) avtaler mellom flyselskap og c) prisavtaler forhandlet gjennom International Air Transport Association (IATA), som representerer flyselskapenes interesser opp mot FN-organet International Civil Aviation Organisation (ICAO), som representerer statenes. Dette rammeverket er fortsatt til en viss grad gjeldende, både ved at deregulering er en ujevn prosess og ved at den har påvirket hvordan flyselskapene drives:

- a) Bilaterale avtaler: Som et resultat av Pariskonvensjonen av 1919 har stater suverenitet over luftrummet over deres territorium, hvilket nødvendiggjør myndigheters inngripen i lufttransport. Det ble dermed tidlig opprettet et system hvor stater inngikk i bilaterale avtaler dersom deres flyselskaper skulle fly til eller via hverandres land. I en slik bilateral luftfartsavtale styres rettigheter og plikter mellom landene gjennom regulering av markedsadgang, kapasitet og priser. Når det gjelder pris refererte avtalene tidligere ofte til satsene satt av IATA.
- b) Avtaler mellom flyselskap: Flyselskapene som opererte innenfor bilaterale avtaler gjorde ofte avtaler seg imellom om å dele overskudd/kostnader i såkalte "pooling agreements". Dette hadde konsekvenser for rutetilbudet ved at det ikke ble økonomiske tap for ett av selskapene ved å fly mindre attraktive ruter og ved at det ikke ble konkurranse om hyppighet.
- c) IATA: Historisk sett var IATAs viktigste funksjon å sette tariffen for passasjer- og gods-transport på sine tariffkonferanser. I denne perioden var priskonkurranse dermed nærmest umulig. Ordningen ble imidlertid avviklet gradvis fra 1970-tallet på grunn av antitrust-lovgivning. IATAs rolle er nå mer å tilby retningslinjer.

Oppsummert kan vi si at reguleringsregimet som fantes frem til slutten av 1970-tallet innebar begrenset markedsadgang, avtalebegrenset kapasitet (enten via bilaterale avtaler eller gjennom avtaler flyselskapene imellom) som hindret konkurranse på rutefrekvens og en begrenset priskonkurranse grunnet samarbeid flyselskapene seg imellom gjennom IATA (Doganis 2010).

Etter dette fulgte en periode med gradvis liberalisering, som skjøt fart fra midten av 1980-tallet og kulminerte med "open skies"-avtalen mellom EU og USA i 2007. Et resultat av denne liberaliseringsprosessen er at luftfart i 2010 var underlagt to reguleringsregimer; "open skies" – som gjelder til og fra USA, innad i EU, noen få ruter mellom USA/EU og Asia – og det gamle, bilaterale reguleringsregimet. Ifølge Doganis (2010) innebærer ikke "open skies"-regimene heller at flyselskapene har full handlefrihet. Liberaliseringen har stort sett innebåret full markedsstilgang, økt spenn i rutenettet ved at flere flyplasser ble inkludert i de bilaterale avtalene, inkludering av flere eller ubegrenset antall flyselskap med rettigheter i avtalen (designerte flyselskap) og at begge statene i den bilaterale avtalen må være enige før prissettingen kan underkjennes. Doganis (2010) hevdet imidlertid at det i

¹³ <http://www.itfseafarers.org/ITI-offshore.cfm>

2010 fortsatt var to reguleringer som hindret full liberalisering av luftfart: kabotasje og eierskap. Kabotasje innebærer at flyselskap ikke kan fly innenriksruter annet enn i sitt hjemland, mens regler for eierskap ofte begrenser utenlandsk eierskap med formuleringer i avtaler som at flyselskap skal være "substantially owned and effectively controlled by their own nationals" (Doganis 2010:57). Dette har imidlertid også blitt dømt i konflikt med Romatraktaten, og definisjonen av "national" har blitt løst opp innen EU til å bli "borger av eller selskap fra EU-land". Det blir i NOU 2012:2 hevdet at luftfart i dag er "fulliberalisert".¹⁴

I tillegg til disse økonomiske reguleringene kommer tekniske og sikkerhetsmessige reguleringer og standarder, for eksempel kriterier for flydyktighet, vedlikehold, besetning og lisenser fra luftfartsmyndigheter (Doganis 2010). Selv om disse varierer noe fra land til land er de ofte basert på standardene og anbefalingene til ICAO, ofte omtalt som Chicagokonvensjonen. I motsetning til de økonomiske reguleringene berører de tekniske og sikkerhetsmessige reguleringene flyselskapene på lik måte.

Etter bekymringer angående flydyktighet og brudd på sikkerhetsstandarder på 1990-tallet ble det innført inspeksjon av fly, hvor sanksjonen var svartelisting av flyselskap. Doganis (2010) hevder dermed at flyselskap ikke kan oppnå konkurransefordeler internasjonalt på å omgå ICAO-standardene. Dette er også en medvirkende årsak til at det ikke i særlig utstrekning har utviklet seg noe bekvemmelighetsflaggsystem innen luftfart.

Det felleseuropeiske regelverket utarbeides av EUs byrå for flysikkerhet (EASA) og EU-kommisjonen. EASA ble formelt etablert i oktober 2002 og har i dag 31 medlemsland. Et EU-regelverk som inneholder felles grunnleggende flysikkerhetsbestemmelser ble tatt inn i EØS-avtalen i 2005. Ifølge Luftfartstilsynet er EUs mål med EASA å sikre et felles høyt sikkerhetsnivå innen luftfart i Europa.¹⁵ EASA skal videre bidra til å skape likere konkurransevilkår og økonomiske besparelser for luftfartsindustrien. EASA fikk utvidet sitt myndighetsområde i april 2012 til også å omfatte luftfartsoperasjoner, sertifisering av flygebesetninger og tilsyn med tredjelands luftfartsoperatører.

I mars 2004 vedtok EU regelverket om etablering av "Det felles europeiske luftrom". Bakgrunnen for dette var utfordringene knyttet til økt trafikk, og hovedformålet med initiativet var å skape et europeisk luftrom med mer kapasitet og som var mindre oppstykket. Ifølge Luftfartstilsynet er kapasiteten i deler av luftrommet i Europa sprengt, og forventninger knyttet til fremtidig økning i trafikk nødvendiggjør felles grep slik som "Det felles europeiske luftrom" som innebærer mer effektiv lufttrafikkstyring, tettere samarbeid og integrering mellom flysikkerhetstjenesteyterne i Europa. For det første er det åpen markedsadgang, som betyr at flyselskap fra medlemslandene kan operere fritt mellom to punkter innad i EU, selv om begge disse er utenfor hjemlandet, uten restriksjoner på kapasitet og uten priskontroller (Doganis 2010). Som vi så over har EU, på grunn av Romatraktaten, åpnet for inter-nasjonalt eierskap, og det har i senere tid vært fusjoner og oppkjøp. Dette medførte også medført press for ytterligere liberalisering på verdensbasis i retning av transnasjonale selskap samt oppløsning av kabotasjeregler. Dårlige tider innen luftfart har imidlertid satt disse prosessene litt på vent, spesielt i frykt for at dette vil medføre tap av arbeidsplasser til utenlandske arbeidstakere (Doganis 2010).

¹⁴ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ud/dok/nou-er/2012/nou-2012-2/21/2/1.html?id=669717>

¹⁵ http://www.luftfartstilsynet.no/regelverk/Europeisk_regelverk/

Forordningen som kalles EU-OPS (1899/2006), som ble gjort gjeldende i Norge i 2008, innførte med kapitlet "subpart Q" for første gang felleseuropeiske bestemmelser om arbeids- og hviletid for flybesetning. Disse bestemmelsene er hovedsakelig begrunnet i flysikkerhet.

4.1.3 Landtransport

Som i luftfarten var internasjonal landtransport frem til slutten av 1960-tallet regulert gjennom bi- eller multilaterale avtaler (Rönngren et al. 2008). Ifølge Houtman (2005) har landtransport av gods gjennomgått en enorm vekst og internasjonalisering de siste tiårene, hvilket i stor grad har påvirket arbeids- og ansettelsesforhold i sektoren.

Innenfor landtransport generelt skilles det ofte mellom bilateral transport, transitttransport, tredjelandstransport og kabotasje.¹⁶ Bilateral transport er transport mellom staten transportøren er hjemhørende i og én annen stat. Transitttransport er transport mellom to stater, men som går gjennom et tredje land uten å sette av eller plukke opp last eller passasjerer der. Tredjelandstransport er transport mellom et land hvor transportøren ikke er hjemhørende og et tredje land, mens kabotasje er når en ikke-hjemhørende transportør utfører innenriks transport mot vederlag i en annen stat. Kabotasje er i utgangspunktet ikke tillatt i henhold til yrkestransportlova av 21. juni 2002 uten at det foreligger et spesielt grunnlag for det. Vilkårene for dette er nedfelt i en rådsforordning (nr. 3118/93) i tilknytning til EØS-avtalen.

Siden slutten av 1960-tallet har sektoren imidlertid blitt deregulert og i stor grad konkurranseutsatt, noe som fortsatt pågår, spesielt innad i EU (Rönngren et al. 2008). Det har medført en situasjon hvor reguleringen avhenger av fra og til hvilke land transporten skal foregå. Dersom transporten foregår innenfor EU/EØS er transportmarkedet nå i stor grad liberalisert, hvor godstransport er underlagt en fellesskapstillatelse og passasjertransport en felleskapslisens hvor begge gir adgang til alle de fire hovedgruppene av internasjonal landtransport.¹⁷ Godstransport er tillatt innenfor kvotesamarbeidet i International Transport Forum i OECD i henhold til en ECMT-tillatelse (European Conference of Ministers of Transport) som gir tilgang til alt unntatt kabotasje. I tillegg kommer bi- og multilaterale avtaler som kan åpne for transport i henhold til bestemmelsene i disse avtalene, ofte kun med enkeltturtillatelser. Dereguleringsprosessen innad i EU vil fullbyrdes med en fullstendig avskaffing av kabotasjeregler innen 2014, hvilket vil medføre at all transport innad i EU blir regnet for å være innenlands (Rönngren et al. 2008).

En av de viktigste reguleringene i landtransport generelt er EU-Direktiv 2002/15/EC om organiseringen av arbeidstid for arbeidstakere i mobil landtransport, som omhandler maksimal ukentlig arbeidstid (48 timer), hviletid (30 minutter hver sjettede time), arbeidsgrensens maksimale lengde (10 timer) og begrensning av nattearbeid (Houtman 2005). Arbeidstid inkluderer her alle oppgaver, det vil si ikke kun kjøring. Direktivet pålegger også arbeidsgivere å ta vare på oversikt over ansattes arbeidstid i to år. Rådsforordning EØS-3820/85 om kjøre- og hviletider gjelder også selvstendig næringsdrivende sjåførere. Den krever at det er installert farts skriver i alle kjøretøy (Houtman 2005). Ifølge Houtman (2005) er det ingen mangel på lovgivning som kunne fungert som en beskyttelse for

¹⁶ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/sd/tema/yrkestransport/internasional-transport-og-kabotasje.html?id=485244#>

¹⁷ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/sd/tema/yrkestransport/internasional-transport-og-kabotasje.html?id=485244#>

ansatte i sektoren, men hun påpeker at det mangler på håndheving og etterlevelse, delvis på grunn av manglende støtte hos både arbeidsgivere og sjåførere.

I et forsøk på å gi sjåføreryrket mer status gjennom kompetanseheving og profesjonalisering har Yrkessjåførdirektivet (2003/59/EF) blitt innført. Dette direktivet skiller mellom førerrett, det vil si besittelse av gyldig førerkort for angjeldende kjøretøy, og yrkesrett (Askildsen 2011). Sjåfører skal nå med andre ord gjennomgå opplæring både i forhold til det som inngår i læreplanen for tungbilførerkort, slik som innføring i kjøretøyets konstruksjon og virkemåte, føring av kjøretøyet samt trafikal samhandling, og i forhold til yrkesutdanning rettet mot miljøvennlig kjøring, foretaksintern organisering, HMS-spørsmål, gjennomføring av transport og forhold til kunder (Askildsen 2011). Dette gjør også at person- og godstransport blir skilt og man er nødt til å oppnå egen kompetanse for hver av dem dersom man ønsker å være yrkessjåfør innenfor begge.¹⁸ Rent konkret innebærer dette at man i tillegg til førerkort må ta en 280 timers grunnutdanning som yrkessjåfør og må ha påfyll hvert femte år med et 35-timers etterutdanningskurs. De som allerede var yrkessjåfører på det tidspunktet direktivet ble implementert måtte opprettholde yrkessjåførkompetansen ved å delta på et slikt 35-timers etterutdanningskurs.

4.2 Nasjonal regulering

4.2.1 Maritim transport

Som nevnt er maritim transport relativt uregulert, men med visse internasjonale minimumsstandarder. På nasjonalt nivå er det dermed regulering av lønns- og arbeidsvilkår samt av de to norske skipsregistrene som gjelder.

Sjømannsloven av 1975 regulerer lønns- og arbeidsvilkår og er en parallell til Arbeidsmiljøloven. I motsetning til Arbeidsmiljøloven er ikke Sjømannsloven revidert i retning av økt stillingsvern, og ligger på dette området 30 år tilbake i tid i forhold til Arbeidsmiljøloven. Maritim transport er dessuten lagt inn under Nærings- og Handelsdepartementet og ikke Arbeidsdepartementet, hvilket betyr at det er Sjøfartsdirektoratet og ikke Arbeidstilsynet som fører tilsyn. Dette har medført et mindre fokus på vernelovgivning enn landbasert industri (personlig kommunikasjon, DNMF). Sjømannsloven er imidlertid under revisjon i år.

I utgangspunktet er det ingen nasjonalitetskrav for fartøy som opererer i Norge, det vil si at de kan flagge hvilket flagg de vil og ha mannskap fra hele verden. Det eneste unntaket hva angår flagg er Norges egne internasjonale register, NIS, som ikke er tillatt på faste oppdrag langs kysten, inkludert på sokkelen og offshore. Det kan imidlertid brukes på enkeltoppdrag, hvilket åpner for en viss grad av spekulering. Når det gjelder mannskapets nasjonalitet er det også et viktig unntak: språkkrav i passasjertransport. Etter Scandinavian Star-ulykken i 1990 ble det innført krav til at mannskapet om bord passasjerfartøy skal beherske "språket eller språkene som er relevante for de dominerende nasjonalitetene blant passasjerene", det vil for Norges vedkommende være minst ett av de skandinaviske språkene, som del av IMOs STCW (personlig kommunikasjon, DNMF).¹⁹

¹⁸ <http://www.vegvesen.no/Forerkort/Yrkessjafor/Utdanning+og+krav/Nye+utdanningskrav>

¹⁹ <http://www.sjofatsdir.no/regelverk/internasjonale-konvensjoner/stcw/tillegg-2-til-konferansens-sluttprotokoll/del-a/kapittel-v/avsnitt-a-v2/>

Som nevnt over har ITF en egen avtale for sjøfarere ansatt i offshorenæringen. Denne avtalen gjelder alle sjøfolk ansatt på offshorefartøyer med FoC-flagg. Selv om norskeide/norskkontrollerte fartøyer har en egen avtale, er det i hovedsak samme innhold i disse avtalene. Avtalen dekker blant annet minimumslønn, arbeidstid, overtid, ferie, hviletid og minimumsbemanning²⁰, men det betyr ikke at disse minimumsstandardene er på nivå med norske lønns- og arbeidstidsordninger forhandlet inn i tradisjonelle tariffavtaler for norsk sokkel. Det er altså ikke hjemmel til å innføre allmenngjøring av norske arbeids- og lønnsvilkår i norsk territorialfarvann, det vil si inkludert sokkelen (Maritim Logg 3/2009).

4.2.2 Luftfart

Som alle andre stater har Norge kontroll over landerettighetene (Dicken 2003). En stund ga dette opphav til de bilaterale avtalene beskrevet over, men etter liberalisering internasjonalt og reguleringer som hindrer diskriminering basert på nasjonalitet har markedet blitt åpnet.

Bortimot 200.000 årlige internasjonale avganger knytter Norge til 130 flyplasser i 35 land (NHO-Luftfart 2012).

Sivil luftfart er i Norge regulert av luftfartsloven med tilhørende forskrifter, og mange av de aktuelle forskriftene inngår i Bestemmelser for sivil luftfart (BSL).²¹ En økende del av de norske forskriftene gjennomfører EU-regelverk, mens enkelte fortsatt gir særnorske bestemmelser. Både særnorske bestemmelser og det felleseuropeiske regelverket bygger i stor grad på de ovennevnte ICAO-anbefalingene. Norge ble medlem av EASA i 2005, og er, i henhold til EØS-avtalen, forpliktet til å følge det samme regelverk som EU innen sivil luftfart. Forordningene i "Det felles europeiske luftrom" ble gjennomført i norsk rett i 2007.

På grunn av disse reguleringene, og på grunn av en fortid med stor grad av statlig eierskap, har ansatte i luftfart tradisjonelt hatt gode arbeidsforhold og høy grad av jobbsikkerhet (Rönngren et al. 2008). Den nevnte privatiseringen og dereguleringen har imidlertid åpnet for økt konkurranse, mer press på arbeidsvilkår og innslag av sosial dumping.

4.2.3 Landtransport

Landtransport var for en tid tilbake streng regulert, med nasjonalt regelverk som fastsatte både hvor mange kjøretøy som til enhver tid kunne være i bruk og hvor disse kunne kjøre (Rönngren et al. 2008). Det var blant annet en behovsprøving av lastebilløyper og krav til løyper for samlasting og for formidling av transportoppdrag (Askildsen 2011). Disse bortfalt imidlertid på 1980-tallet. Dette gjorde at institusjonelle inngangsbarrierer til lastebilnæringen ble fjernet samtidig som at deregulering av kredittmarkedene i samme periode gjorde finansiering av lastebiler enklere (Askildsen 2011). Det gjelder fortsatt at lovlig transport i Norge krever løyve innenfor rutebiltransport, turbuss, drosje og godstransport med kjøretøy over 3.500 kg.

Godstransport i Norge er som hovedregel underlagt plikt til å ha løyve. Siden utenlandske transportforetak ikke har norsk transportløyve er kabotasje i utgangspunktet ikke tillatt. Transportører fra EU-

²⁰ <http://www.itfseafarers.org/ITI-offshore.cfm>

²¹ <http://www.luftfartstilsynet.no/regelverk/>

/EØS-land har likevel adgang til å utføre kabotasje i Norge midlertidig.²² Kabotasjetransporten må imidlertid utføres i forbindelse med internasjonal transport, det vil si at transportøren må ha foretatt en transport inn i Norge først. Dette betyr at det ikke er tillatt for en transportør å komme til Norge uten last for så å foreta transport innenlands. Det er dessuten ikke tillatt å drive kabotasje permanent, men kun i en begrenset periode på syv dager (fra det tidspunktet den internasjonale lasten ble losset i Norge) og det er kun tillatt med inntil tre innenlandske transporter med ett og samme kjøretøy. Etter dette må transportøren ut av landet. Den eneste veien til permanent transport i Norge er å etablere seg og søke løyve. I de senere årene har imidlertid myndighetene sagt fra seg direkte kontroll over foretaksstrukturen ved å endre premissene for løyvetildeling (Askildsen 2011). Turbuskabotasje er noe annerledes enn godskabotasje. Det har blitt foreslått en kabotasjeregulering som tillater at busser kan kjøre tomme inn i Norge og være der i 30 dager. Hvis de så kjører ut igjen kan de deretter kjøre maks 15 dager etter det i løpet av ett år (YTF). Innføringen har imidlertid blitt satt på vent mens den behandles i EFTAs overvåkingsorgan ESA.

Kombinert med de bi- og multilaterale avtalene ga den nasjonale reguleringen et effektivt vern mot sosial dumping (Rönngren et al. 2008). Kabotasjeregler er imidlertid ikke tilstrekkelig for å hindre sosial dumping. Som påpekt av YTF:

”Kabotasje er én ting. Firma etablert utenlands kan kjøre her en begrenset periode. Men problemet er når utenlandske sjåfører blir hentet inn av norske speditører. Det er ikke kabotasje.”

Kjøre- og hviletid er også regulert, om enn ikke tilstrekkelig kontrollert (personlig kommunikasjon, YTF). Bestemmelsene fastlegger en 45 minutters pause etter maksimalt fire og en halv times kjøring, døgnhvile på 11 sammenhengende timer (som hovedregel), en ukentlig kjøreperiode på maksimalt 56 timer og at det senest etter seks døgn skal foretas en ukehvil på minst 45 timer.²³ Ukehvilen kan reduseres til 24 timer annenhver uke (reduksjonen skal kompenseres med en tilsvarende hvileperiode). Kontrollmyndighetene er Statens Vegvesen og Politiet, og det er påbudt at kjøretøy skal ha installert fartskriver som registrerer kjøretid.

Norge implementerte EUs Yrkesjåførdirektiv (2003/59/EF) i 2008 for persontransport og 2009 for godstransport.²⁴ Frem til den tid var besittelse av gyldig førerkort for angjeldende kjøretøy det eneste formelle kompetansekravet (Askildsen 2011).

Som Aarhaug (2009) påpeker er et velfungerende kollektivtransportsystem en viktig forutsetning for velfungerende lokalsamfunn, spesielt i store byer. Fra 1945 til 1994 var de organisatoriske forholdene i rutebilnæringen stabile, og systemet innebar at rutebilselskaper ble tildelt løyver til å drive transport i et gitt område (Aarhaug 2009). I 1994 førte endringer i yrkestransportloven til at det ble åpnet for anbudsutsetting av lokal rutebiltransport, hvilket har hatt konsekvenser for næringsstrukturen og konkurransesituasjonen (Osland og Leiren 2006; Aarhaug 2009). Aarhaug (2009) finner at det parallelt med innføringen av anbud har skjedd en endring fra å være en sektor med små lokale selskap til å bli en sektor preget av færre og større selskap som konkurrerer med hverandre både lokalt, nasjonalt og, i noen grad, internasjonalt. Konkurransen er hard, og Aarhaug (2009) finner tegn til at operatørene presser prisene ned mot sine kostnader.

²² <http://www.regjeringen.no/nb/dep/sd/tema/yrkestransport/internasjonalt-transport-og-kabotasje.html?id=485244#>

²³ <http://www.vegvesen.no/Kjoretoy/Yrkestransport/Kjore+og+hviletid>

²⁴ <http://www.vegvesen.no/Forerkort/Yrkesjafor/Utdanning+og+krav/Nye+utdanningskrav>

5 Trender og utfordringer i transportsektoren

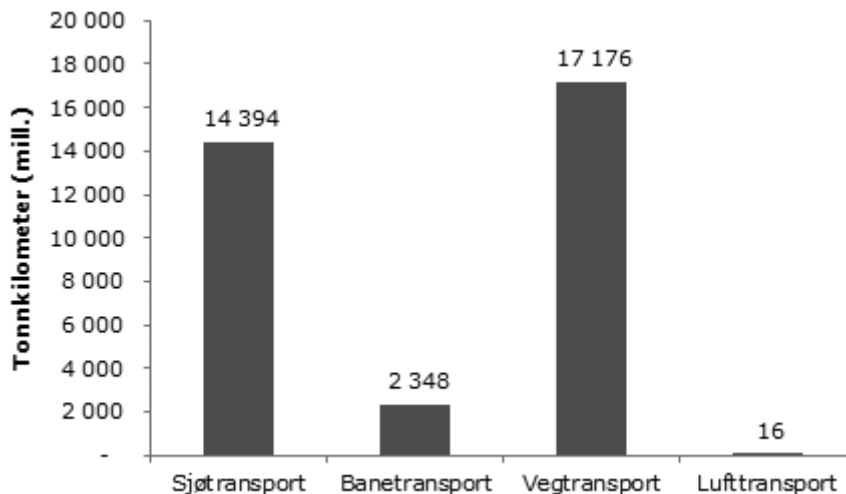
Før vi kommer inn på viktige utfordringer for hver enkelt transportnæring er det nyttig å gi noen nøkkeltall for å forstå hva slags type utvikling de respektive transportområdene har sett i forhold til gods- og passasjerfrakt og sysselsetting de senere årene.

5.1 Trender i gods- og passasjertrafikk

I det følgende presenterer vi figurer som viser en slik utvikling. Figurene er basert på Statens Vegvesens side for nøkkeltall om transportsektoren²⁵. Statens Vegvesen har igjen basert seg på arbeid gjort av Transportøkonomisk Institutt, SSB og Avinor. Blant viktige undersøkelser i så måte er Lastebilundersøkelsen²⁶, den nasjonale reisevaneundersøkelsen (Vågane et al. 2009), Avinors flystatistikk²⁷, og historikk over transportytelser (Vågane og Rideng 2011).

Hvis man sammenligner tonnkilometer fordelt på transportformer ser man at vegtransport toppe statistikken foran sjøtransport, og at registrerte tonnkilometer for lufttransport er meget beskjeden i forhold:

Figur 3. Tonnkilometer fordelt på sjøtransport, banetransport og lufttransport (Statens Vegvesen)²⁸



Innen sjøtransport av gods på norsk område har det skjedd en dobling i tonnmenge siden 1970:

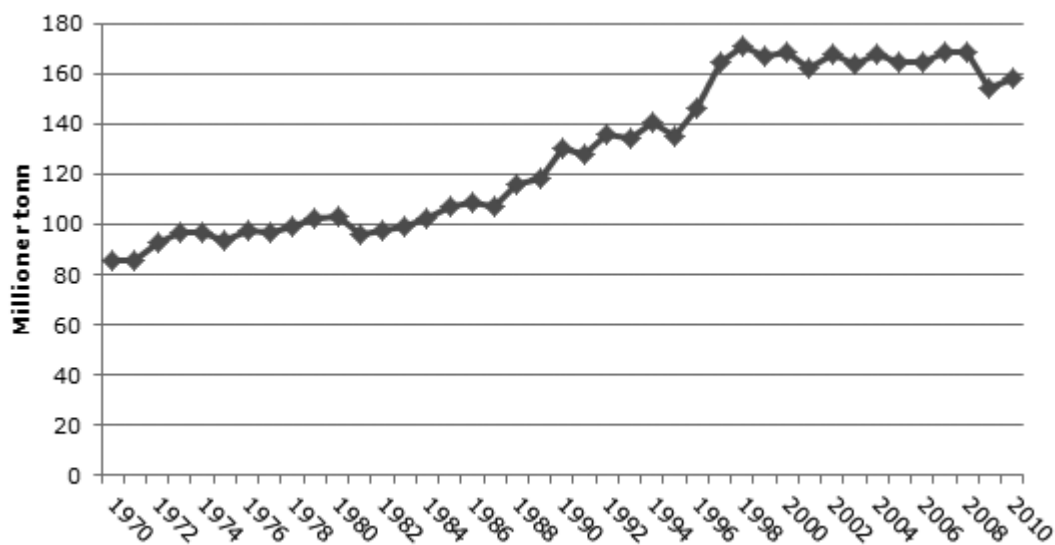
²⁵ <http://www.vegvesen.no/Fag/Trafikk/Nokkeltall+transport>

²⁶ <http://www.ssb.no/lbunasi/>

²⁷ http://www.avinor.no/avinor/trafikk/10_Trafikkstatistikk

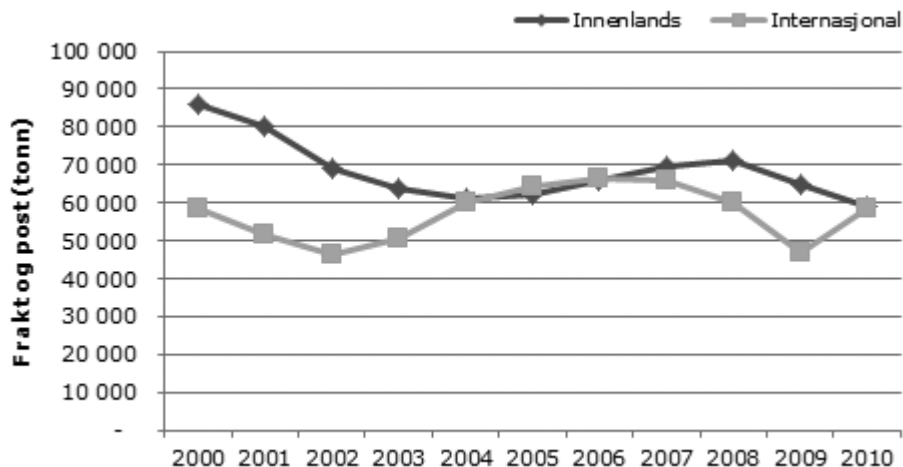
²⁸ <http://www.vegvesen.no/Fag/Trafikk/Nokkeltall+transport/Transport+av+gods>

Figur 4. Godstransport med skip på norsk område 1970-2010²⁹



Innen lufttransport har man sett en gradvis nedgang i tonnmengde siden 2001, noe som blant annet kan forklares ved en nedgang i papirpost i samme periode. Samtidig virker ikke trenden spesielt tydelig da det var en økning i antall tonn frem til finanskrisa slo inn i 2008:

Figur 5. Godstransport med fly. Kommet og sendt, nasjonal og internasjonal frakt.³⁰

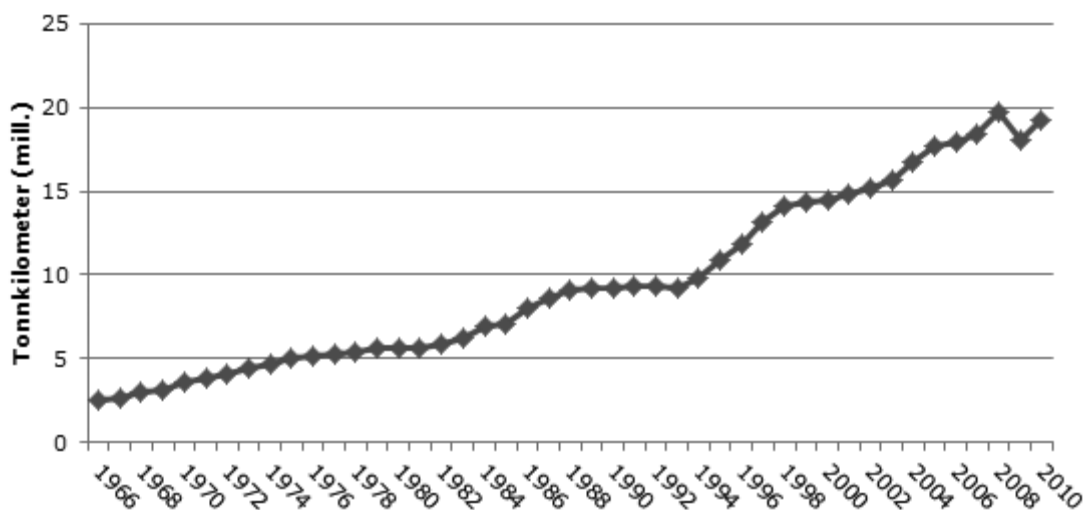


Innen godstrafikk på bil har det fremfor noe skjedd en meget rask utvikling i forhold til *hvor langt* gods blir fraktet. Fra 1966 til 2010 har antall tonnkilometer (reiselengde x antall tonn) omtrent blitt seksdoblet:

²⁹ <http://www.vegvesen.no/Fag/Trafikk/Nokkeltall+transport/Transport+av+gods/Sjotransport>

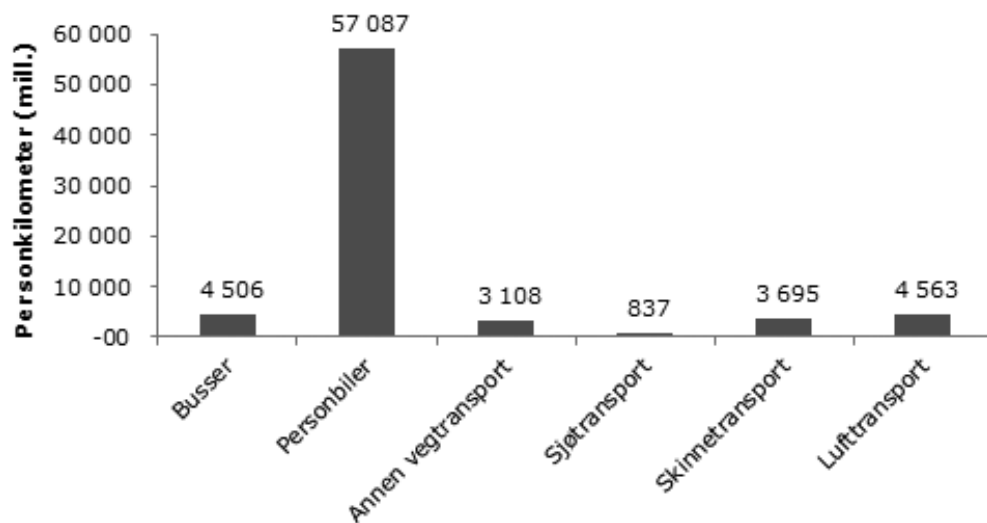
³⁰ <http://www.vegvesen.no/Fag/Trafikk/Nokkeltall+transport/Transport+av+gods/Lufttransport>

Figur 6. Godstransportarbeid med bil på norsk område (tonnkilometer).³¹



Når det gjelder passasjertrafikk i 2010 foregår den store majoriteten av avlagte personkilometer (reiselengde x antall personer) i personbil. Etter personbil (ca 57 000 millioner personkilometer) følger buss og lufttransport med drøye 4500 millioner personkilometer hver, mens båt dekker 837 millioner personkilometer:

Figur 7. Fordeling av transportarbeid (mill. personkilometer) fordelt på transportmåter i 2010³².

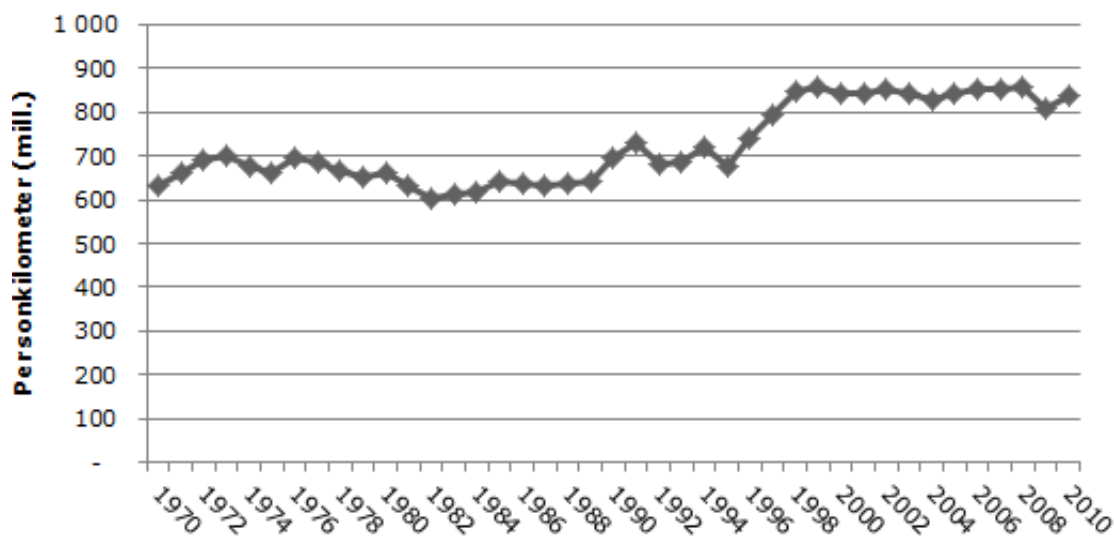


Persontransportarbeid på sjø har hatt en moderat utvikling siden 1970 og meget jevne tall på rundt 850 millioner personkilometer det siste tiåret:

³¹ <http://www.vegvesen.no/Fag/Trafikk/Nokkeltall+transport/Transport+av+gods/Vegtransport>

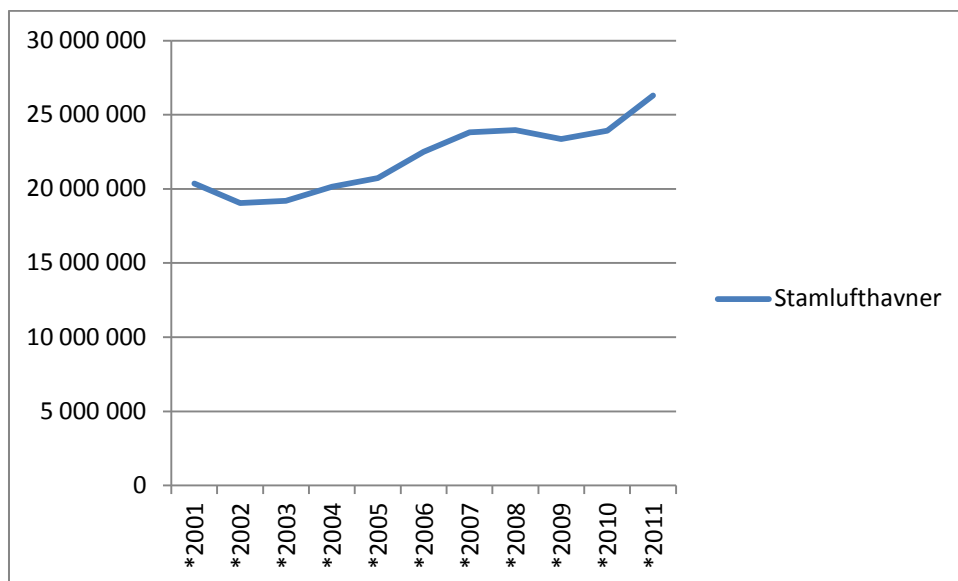
³² <http://www.vegvesen.no/Fag/Trafikk/Nokkeltall+transport/Transport+av+personer>

Figur 8. Persontransportarbeid på sjø.³³



Flypassasjertrafikken har i samme periode hatt tydelig oppsving med slik figuren for stamlufthavner i Norge nedenfor viser. Her kan man se at antall terminalpassasjerer (antall passasjerer som lander eller tar av, inkludert transittpassasjerer) har økt fra drøye 20 millioner i 2001 til i overkant av 26 millioner i 2011:

Figur 9. Terminalpassasjerer innenlands på stamlufthavnene i Norge.³⁴

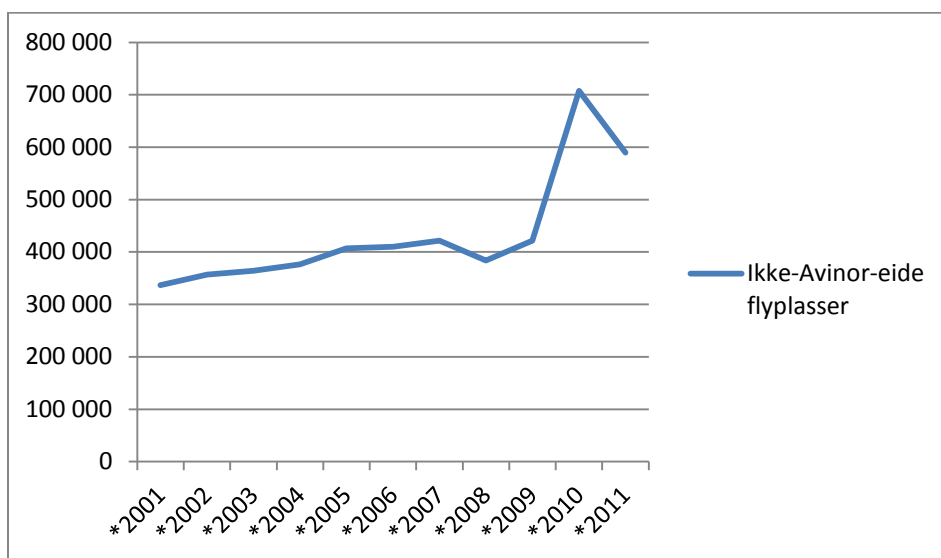


Når det gjelder innenlandske terminalpassasjerer på ikke-Avinor-eide flyplasser kom det en kraftig oppsving i forbindelse med åpning av innenlandske ruter fra Rygge i 2009, men det virker som at trenden er noe nedadgående etter 2010-2011:

³³ <http://www.vegvesen.no/Fag/Trafikk/Nokkeltall+transport/Transport+av+personer/Sjotransport>

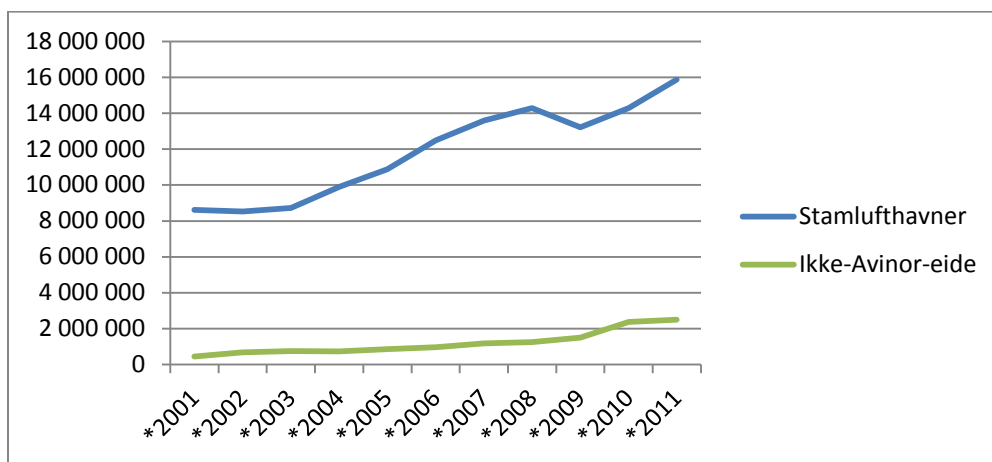
³⁴ <http://www.vegvesen.no/Fag/Trafikk/Nokkeltall+transport/Transport+av+personer/Lufttransport>

Figur 10. Innenlands terminalpassasjerer på ikke-Avinor-eide flyplasser 2001-2011.³⁵



Innen internasjonal trafikk til og fra norske lufthavner har det skjedd en enda større økning. Fra 2001 til 2011 har antall internasjonale terminalpassasjerer på norske stamflyplasser økt fra i overkant av 8,6 millioner til ca. 16 millioner. Utviklingen har også vært sterkt økende på ikke-Avinor-eide flyplasser fra ca. 450 000 terminalpassasjerer i 2001 til 2,5 millioner i 2011:

Figur 11. Internasjonale terminalpassasjerer 2001-2011 i Norge.³⁶

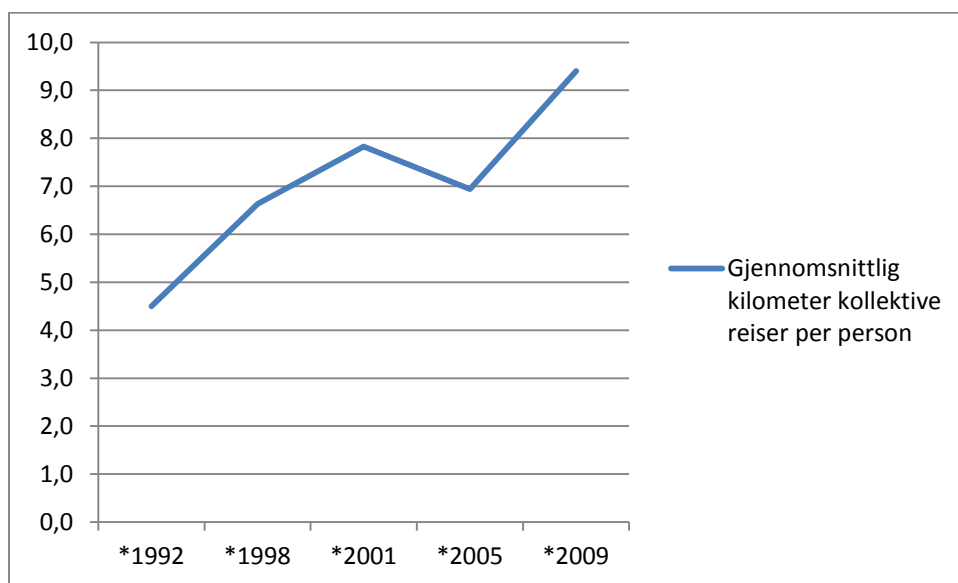


Fra 1992 til 2009 har det også vært en sterk økning i kollektive reiser, deriblant bussreiser. For eksempel har gjennomsnittlig kilometer kollektive reiser per person steget fra 4,5 i 1992 til 9,4 i 2009:

³⁵ <http://www.vegvesen.no/Fag/Trafikk/Nokkeltall+transport/Transport+av+personer/Lufttransport>

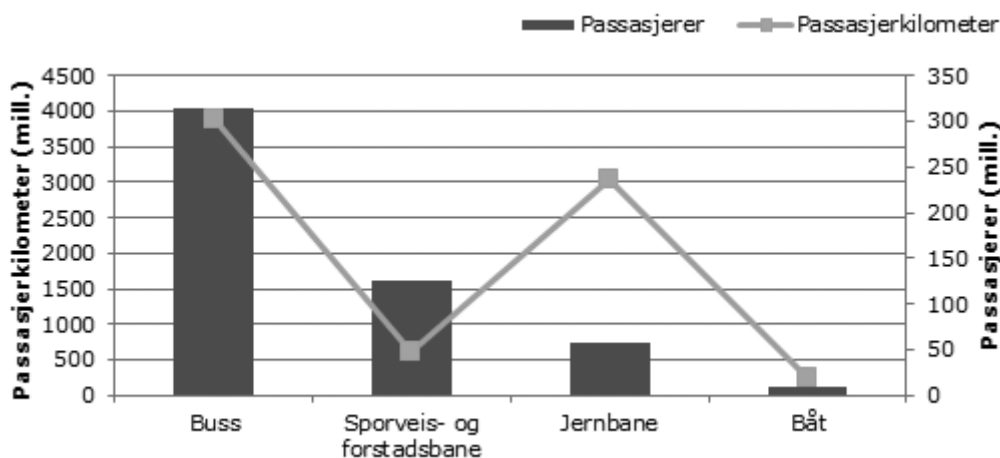
³⁶ <http://www.vegvesen.no/Fag/Trafikk/Nokkeltall+transport/Transport+av+personer/Lufttransport>

Figur 12. Gjennomsnittlig kilometer kollektive reiser (unntatt flyreiser) per person 1992-2009.³⁷



Fordelingen blant kollektivreisene på passasjerer og passasjerkilometer (passasjerer x avstand) viser tydelig den dominerende posisjonen til bussreiser på landsbasis:

Figur 13. Passasjerer og passasjerkilometer fordelt på kollektivtransporttyper



Trendene innen godstransport og passasjertransport viser altså tydelig økning både i mengde (tonn/passasjerer) og avstander (tonnkilometer, passasjerkilometer) for alle de tre transporttypene som behandles i denne rapporten. Dette reflekterer perspektivene vi skisserte tidligere, nemlig at transportsektoren preges av en sterk intensivering både innenlands og internasjonalt. I tillegg er det viktig å være klar over transporttypene ikke utvikles i isolasjon, men at også den såkalte *inter-modaliteten* (Houtman 2005) mellom transporttypene har fått økt betydning, for eksempel ved at containere losses av skip for så å bli fraktet videre på vei.

³⁷ <http://www.vegvesen.no/Fag/Trafikk/Nokkeltall+transport/Transport+av+personer/Kollektivtransport>

5.2 Sysselsetting og arbeidstidsordninger

Når det gjelder sysselsetting har vi kun tall for transport (og lagring) generelt. I forhold til registrerte utenlandske arbeidstakere ser vi at andelen norske arbeidstakere har gått ned siden 2008 fra 132162 arbeidstakere til 123266 i 2011, altså en andelsnedgang fra 87,6 prosent til 84,3 prosent på 3 år. Den største økningen har ikke overraskende skjedd fra nye EU-land, med en økning fra 2848 arbeidstakere i 2008 til 4944 i 2011. Andelen av disse arbeidstakerne har økt fra 1,9 prosent i 2008 til 3,4 prosent i 2011. Det totale antallet sysselsatte har gått ned i samme periode.

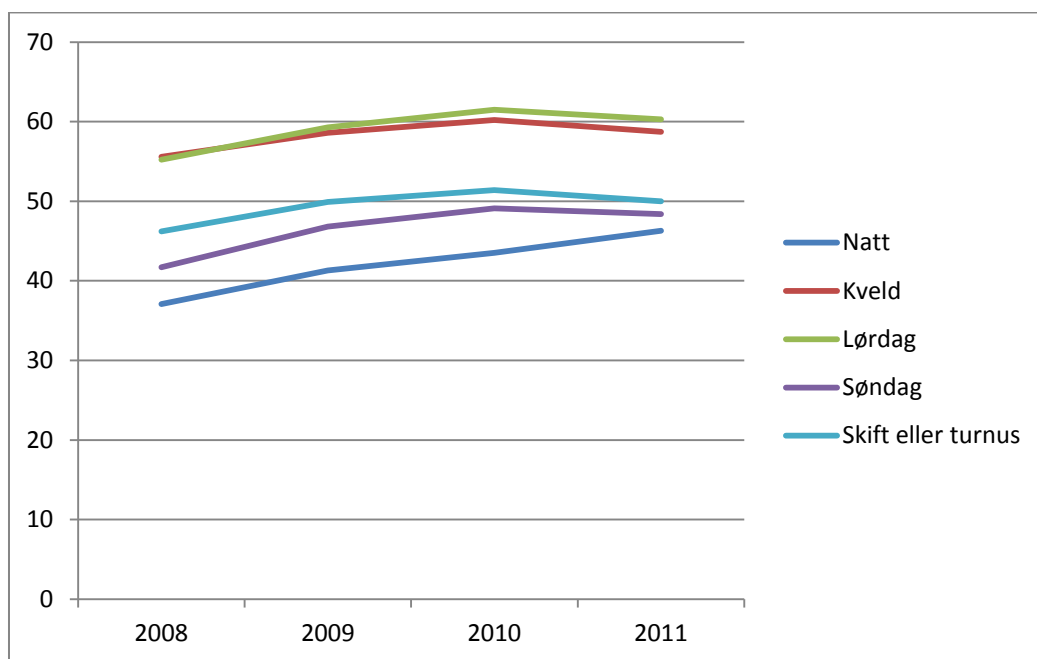
Tabell 1. Utvikling i antall sysselsatte fordelt på opprinnelsesland i transport og lagring 2008-2011 (SSB).

År	2008K4 ³⁸	2009K4	2010K4	2011K4
Norge	132162	126857	125281	123266
Norden ellers	3708	4011	4479	4548
Vest-Europa ellers	1809	1815	1820	1834
EU-land i Øst-Europa	2848	3777	4608	4944
Øst-Europa ellers	1511	1534	1626	1794
Nord-Amerika, Oseania	174	169	173	198
Asia	6314	6374	6638	6909
Afrika	1885	1964	2110	2203
Sør- og Mellom-Amerika	359	355	369	376
Statsløse og uoppgitt	67	37	135	71
Totalt	150837	146893	147239	146143
Andel Norge	87,6 %	86,4 %	85,1 %	84,3 %
Andel EU-land i Øst-Europa	1,9 %	2,6 %	3,1 %	3,4 %

En annen interessant sysselsettingsvariabel som har med hvordan arbeidet er organisert er *arbeidstidsordninger*. For transport og lagring ser vi en klar økning i nattarbeid, kveldsarbeid, lørdagsarbeid, søndagsarbeid og skiftarbeid, særlig i 2009 og 2010. Sammenlignet med at det har vært generell nedbemanning i samme periode virker det dermed som at finanskrisa har hatt en viss effekt i forhold til å effektivisere og intensivere transportarbeid generelt:

³⁸ Fjerde kvartal

Figur 14. Prosent ansatte som jobber på "atypiske" tider (kan også jobbe til typiske tider) blant transport- og lagringsansatte (SSB) 2008-2012.



I det følgende kommer vi inn på mer spesifikke trender og utfordringer for hver av transportnæringene.

5.3 Maritim transport

Norge var det første nordiske landet som så massiv utflagging (NTF 2006). Utflaggingen blant norske redere startet allerede på 1930-tallet, men tiltok etter oljekrisen på 1970-tallet. I utgangspunktet ble utflagging støttet av norske myndigheter (NTF 2006). På 1980-tallet ble utflagging så vanlig at mellom 1982 og 1987 forsvant 10.000 stillinger innenfor maritim transport fra Norge. Dette ble en stor utfordring for norske lokalsamfunn langs kysten, da det var få andre sysselsettingsmuligheter og lokalsamfunnene var avhengige av skattebidragene fra sjøfarerne (NTF 2006).

Siden endringene på 1980- og 1990-tallet har Norge tapt i konkurransen når det gjelder hvor mange fartøy som er registrerte i norske registre, når det gjelder eierskap og når det gjelder mannskap. Ansatte på norskeide skip som har flagget ut har enten mistet jobben eller fått endrede arbeidsforhold. Dette gjelder spesielt for den delen av mannskapet med lavest krav til kompetanse da det er her det er størst lønnsforskjeller på landsbasis. Blant offiserer og maskinister er dermed lønnsforskjellene betraktelig mindre (EconPöyry 2010).

På grunn av regulering i forhold til NIS samt høyere krav til kompetanse, og dermed en annen konkurransesituasjon, finnes nå 60 prosent av norske sjøfolk offshore og svært få på såkalte "tradisjonelle skipsfartstjenester" som er mer standardiserte og hvor dermed det er lavest mulige kostnader som gjelder. Det er imidlertid også i offshore et økende innslag av outsourcing og utflagging, som er tillatt til andre lands flagg, dog ikke NIS på norsk kontinentalsokkel. Dette skaper utfordringer i forhold til kvalifisering av norske sjøfolk da det blir få stillinger tilgjengelig for de som

ønsker å opparbeide seg nok yrkeserfaring til å stige i gradene. Én av hovedutfordringene innenfor maritim transport er dermed at utflagging og konkurranse med "lavkostmannskap" gjør at Norge mister yrkesgrupper og arbeidsplasser innenfor enkelte skipsfartsområder (Kvinge og Ødegård 2010). Som vi allerede har nevnt er utflagging ofte skattemotivert, men rederier har i den senere tid i økende grad brukt utflagging som virkemiddel for å bytte til mannskap fra lavkostnadsland som har vesentlig lavere hyrer, lengre arbeidstidsordninger og lavere standard på pensjons- og velferdsordninger enn hva som er mulig innenfor norsk lov- og avtaleverk.

En annen hovedutfordring er at ansvar fragmenteres i form av oppsplitting av rederier i flere ulike selskaper med ulike funksjoner. Det er mange ulike varianter, men den vanligste er at det skips-eiende selskap er en egen, selvstendig juridisk virksomhet, mens mannskapet om bord er ansatt i et eget managementselskap som ikke er del av det rederiet som står som ansvarlig driftselskap. Dette til tross for at det i enkelte tilfeller, for eksempel Color Line, er slik at managementselskapet, her Color Line Crew AS, kun forsyner ett rederi, Color Line AS, med mannskap.³⁹ Ifølge DNMF er denne oppsplittingen nå gjennomgående innenfor offshore og utenriksfart. Dette innebærer med andre ord at sjøfolk i mindre og mindre grad ansettes i rederiene, men i egne managementselskaper for oppdrag i, det vil si på utleie til, rederiene. Det reiser seg dermed spørsmål om jobbsikkerhet og "usikkert arbeid". Internasjonalt har utviklingen i maritim transport sett et økende innslag av outsourcing av arbeidsgiveransvar og et økende innslag av arbeidsutleiebedrifter, spesielt blant sjøfarere (NTF 2006). I enkelte tilfeller har skipsrederne, inkludert nordiske, selv opprettet egne arbeidsutleiebedrifter opprettet i lavkostnadsland, mens i andre tilfeller benytter de seg av allerede etablerte bedrifter. Disse bedriftene er ofte finansielt svake på grunn av få eller ingen kapitalinvestering (NTF 2006). En annen utfordring er at flere av arbeidsutleiebedriftene tar en rekrutteringsavgift som setter sjøfarerne i gjeld som må tilbakebetales gjennom trekk i lønn. Siden arbeidsutleiebedriftene er basert på land og i en annen sektor har transportfagforeningene, inkludert ITF, liten innflytelse på dem:

"[Recruitment agencies are] without a doubt a problem that we are facing today. There are certain parts of the world where the seafarers are forced to pay money to find employment. Although the serious shipping companies these days tend to open their own employment agencies in the countries where they want to receive the seafarers, the other situation is that there are local agencies that provide seafarers to the companies [...] [T]hat's the reason why seafarers normally stay on board after one year, because the first three, four months they will not gain anything themselves because they have to pay back [...] And we, as a maritime [organization], we don't have much of an influence on a shore based agency" (ITF-ansatt).

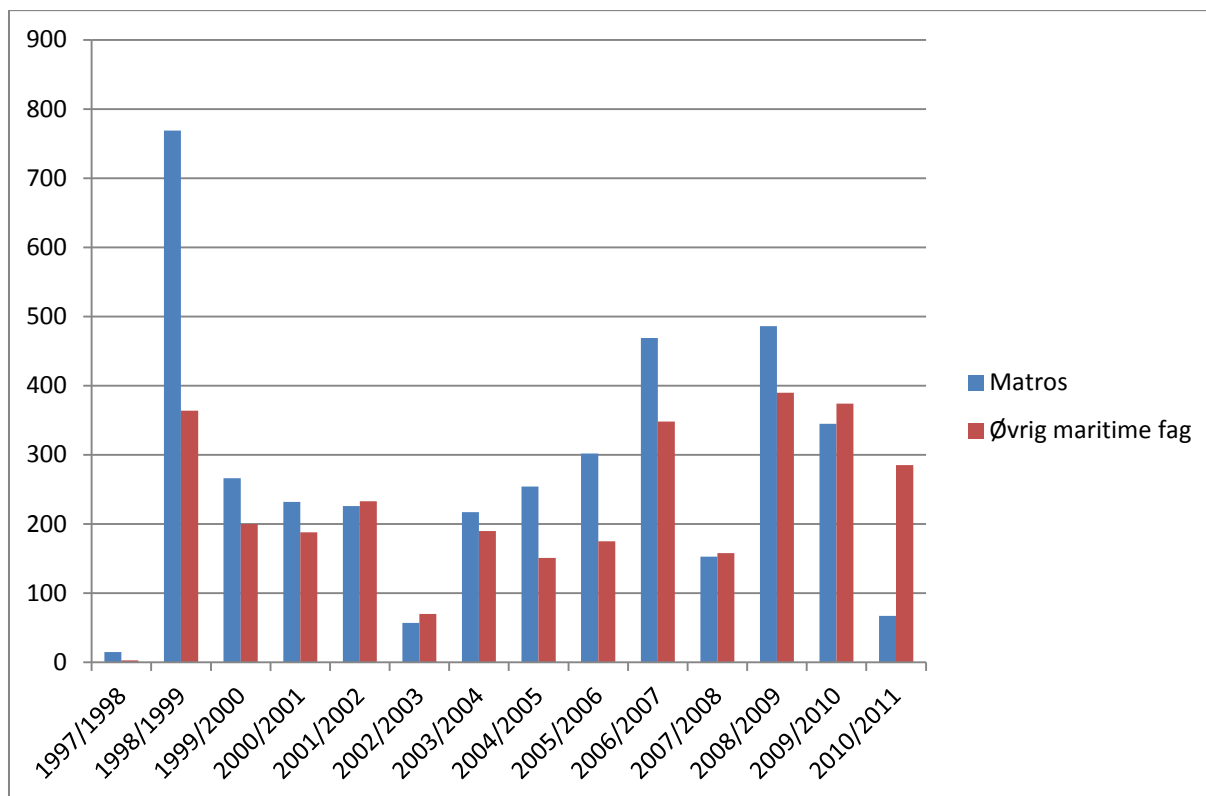
Reegård og Rogstad (2012) viser til at det er bekymring for nedgangen i maritim kompetanse i Norge som følger av trenden av outsourcing, utflagging og et eventuelt bortfall av nettolønnsordningen for sjøfarere. Studien peker for eksempel på at en hel generasjon av arbeidstakere som har erfaring fra sjøen er i ferd med å forsvinne. Hvis vi ser på antall avlagte fagbrev i relaterte utdanninger ser vi at matrosfaget og øvrig maritime fag (inkludert maskinistutdanningen) har en noe ujevn produksjon siden slutten av 1990-tallet. Samtidig viser Rederiforbundet ved Sturla Henriksen i 2012 at antallet søkere til maritime linjer i videregående skole har gått merkbart opp i 2012⁴⁰. Dette kan også forklares ved at mange elever (særlig på vestlandet) ser for seg en karriere i Nordsjøen. Fordi

³⁹ <http://newsroom.colorline.no/wp-content/uploads/2012/04/Color-Group-AS-Annual-report-2011.pdf>

⁴⁰ <http://www.aftenbladet.no/energi/arbeidsliv/Ungdom-vil-til-sjos-2963225.html>.

sjøerfaring blir høyt verdsatt på plattformene og i den maritime næringen generelt søker også mange seg til en maritim utdanning, men hvor mange har til hensikt å finne seg landbaserte jobber etter noen år.

Figur 15. Utviklingen i antall fagbrev innen maritime fag 1997-2011 (kilde: SSB)



Reegård og Rogstad (2012) viser dessuten til at mange med maritim kompetanse trekkes mot jobber på land, ikke minst i lys av Norges posisjon som leverandør av maritime tjenester, maritimt utstyr og generelle leveranser til offshorevirksomheter, som deler mange av utfordringene til skipsnæringen. En trend kan derfor være at tradisjonelle maritime utdanninger er vel så viktige for landbasert virksomhet som aktiviteter på sjøen.

5.4 Luftfart

Ifølge Doganis (2010) har de senere års liberalisering og deregulering av luftfart gjort denne ustabil. For eksempel har liberalisering og konkurranseutsetting medført overkapasitet i mange markeder, hvilket har presset prisene ned. Dette har gått ut over flyselskapenes profitt, da inntektene har falt i en periode med økende utgifter, spesielt til drivstoff. Doganis (2010) tegner et bilde av en industri som har ekspandert mer enn noen annen de siste 50 årene, men som ikke har omsatt dette til stor profitt. Det er kun lavprisselskaper, som RyanAir, easyJet og Soutwest, som har gått med overskudd hele den vanskelige perioden mellom 2001 og 2006 (etter 9/11 og med SARS-epidemien).

Luftfarten var i første halvdel av vekstperioden svært beskyttet av reguleringer som begrenset både intern og ekstern konkurranse (Doganis 2010). Det er imidlertid nå en brytningstid der regulerte markeder eksisterer side om side med det som kalles "open skies". Viktige endringer inkluderer liberalisering av internasjonale reguleringer, privatisering av statseide flyselskaper, etableringen av

lavprisselskaper, globalisering og den økende betydningen av elektroniske booking- og service-systemer.

Små profittmarginer og utsikter til økt konkurranse har ført til at kostnadsreduksjon har blitt en viktig prioritet, med fokus på å redusere antall ansatte og dermed lønnskostnader. Konkurransen på pris er forverret av at tjenesten for forbrukeren fremstår som lik på tvers av flyselskap. Selv om flyselskapene har prøvd å markedsføre seg som unike, er ofte pris den eneste faktoren som påviselig er forskjellig, i motsetning til, for eksempel, servicestandard (Doganis 2010).

For de fleste flyselskap utgjør lønn og sosiale kostnader den største utgiftsposten med omtrent 25 prosent av de totale utgiftene i 2006 i USA og i Europa (Doganis 2010). Lønn har imidlertid blitt én av konkurransefaktorene, og for lavprisselskapene utgjør lønn og sosiale kostnader kun halvparten så stor andel (det vil si rundt 12 prosent), mens det for asiatiske flyselskap, som konkurrerer med amerikanske og europeiske på noen flyvninger, utgjør 15 prosent av de totale kostnadene (Doganis 2010). Når lønnsutgifter utgjør så stor andel av totale kostnader betyr det at forskjeller i lønnsnivå direkte innvirker på flyselskapenes kostnadsbilde og dermed også på prisen på tjenestene.

For de fleste flyselskapene er flybesetningen, kabinbesetningen og vedlikeholdsingeniører de mest høytlønnede gruppene. Ifølge Doganis (2010:101) endret synet på lønnskostnader seg på 1980-tallet, og direktører, som frem til da hadde prøvd å heller øke produktivitet enn å kutte kostnader, begynte, på grunn av kriser i industrien samt økt nasjonal og internasjonal konkurranse, å anse produktivitetsøkninger som nødvendige, men ikke tilstrekkelige, og begynte ble mer "aggressive" i forsøkene på å redusere kostnadene. Dette ble gjort med en firedelt strategi; frysing eller reduksjon av lønn samtidig med produktivitetsøkninger, nedbemanning, outsourcing av arbeidsintensive operasjoner, for eksempel call-centere og revisjon, til lavkostnadsland og outsourcing i form av franchisevirksomhet. Økt konkurranse medførte at mange flyselskap ønsket å konsentrere seg om såkalt kjernevirksomhet, ofte redusert til det som foregår og trengs i luften (Rönngren et al. 2008). I tillegg kan flyselskapene ansette fly- eller kabinbesetning med base i lavkostnadsland, noen gjennom egne datterselskap som er opprettet for å rekruttere slike ansatte. Noen flyselskap, for eksempel Lufthansa, har også opprettet egne lavprisflyselskap, i dette tilfellet Lufthansa CityLine, hvor besetningen er ansatt på andre vilkår enn i moderselskapet, eller satt ut enkelte flyvninger til lavprisselskap som flyr på vegne av disse. Dette betyr at selv om lønnskostnadene til en viss grad uttrykker velferds- og kostnadsnivået i hjemlandet, har direktører for flyselskap nå i større grad funnet måter å bruke variasjoner i disse til egen fordel. Noen flyselskaper har dessuten valgt å "snu" trafikken slik at rutene ikke starter i høykostnadsland. Det vil for eksempel si at en rute nå kan være Krakow-Oslo-Krakow istedenfor Oslo-Krakow-Oslo, for å unngå lønns- og arbeidsvilkårene i Norge (Rönngren et al. 2008).

Vi er nå over i den modellen de mest suksessrike flyselskapene har valgt: lavprismodellen. Lavprisselskapene er et relativt nytt fenomen som vokste frem som et resultat av deregulering (Doganis 2010). Tradisjonelt var flyselskaper nettverksbaserte (network carriers), hvilket betyr at de opererte fra én hovedbase eller noen få noder med stjerneformede nettverk med tur/retur-flyvninger derfra. Slike rutenett var en direkte konsekvens av reguleringsregimet med bilaterale avtaler beskrevet over. Å kunne tilby kundene tilstrekkelig med destinasjoner betydde dermed at de ble nødt til å lage kompliserte, og ofte kostnadskrevende, systemer med overganger og korresponderende ruter. Både charter og lavprisselskap har oppstått som motsvar på denne modellen. Én av innsparingene til lavprismodellen innebærer nettopp en forenkling, både av produktet, som er kuttet til beinet (no-frill)

og av businessmodellen (blant annet kun punkt-til-punkt flyvninger og ingen overganger). I tillegg har en hovedstrategi vært å øke etterspørselen ved å kutte priser og å etablere nye rutetilbud. Lavprismodellen gjør at disse flyselskapene kan operere med 30 til 60 prosent lavere driftskostnader enn de nettverksbaserte flyselskapene (Doganis 2010). Dette oppnås også på grunn av høyere setetetthet (i gjennomsnitt 14 prosent flere seter om bord samme flytype) i flyene og flere timer i luften (blokktimer) per dag (Doganis 2010). Muligheten for å øke antall blokktimer per dag oppstår ved at lavprisselskapene bruker andre og mindre travle flyplasser, bruker kabinbesetningen til rengjøring, fri seteplassering slik at ombordstigningen går raskere og fraværet av matservering, samt at det ikke tilbys frakt, gjør at lavprisselskapene trenger kortere tid på flyplassen. I tillegg betyr fraværet av matservering at lavprisselskapene trenger en mindre kabinbesetning.

Å bruke alternative flyplasser gjør også at lavprisselskapene betaler mindre flyplassavgift siden nye flyselskap ofte er veldig attraktive for flyplassene (Doganis 2010). Dette har vært en viktig strategi for RyanAir. De private flyplassene i Norge, som for eksempel Torp og Rygge, vil dermed forsøke å konkurrere på å ta lavere skatter og avgifter. Dette er mulig fordi disse flyplassene ikke er eid av Avinor, og det er opp til eier (for eksempel kommunene) å bestemme avgiftsnivået.

Lavprisselskapene sparer også på vedlikehold, ved å reinvestere profitt i nye fly som krever mindre vedlikehold, ved outsourcing av vedlikeholdsarbeid og ved å ha kun én, eventuell noen få, flymodeller for å oppnå stordriftsfordeler. Lavprisselskapene har ofte også svært begrenset antall bakkepersonell, da disse operasjonene har blitt outsourcet. På grunn av omfanget av outsourcing har mange av lavprisselskapene dessuten veldig små administrasjoner. Lavprisselskapene sparer også en del på å ha lavere service til passasjerene, som i noen, men uvis, grad aksepterer dette på grunn av de billige billettene.

Å bruke kabinbesetningen til rengjøring vitner om økende funksjonell fleksibilitet, og ifølge Rönngren et al. (2008:54) blir ansatte i luftfart i økende grad møtt med krav om å ha en fleksibel innstilling til jobben og være "prepared to undertake all the chores they are ordered to do". Det er også en økende andel ansatte via arbeidsutleiefirma i lavprisselskapene, og ofte har de ansatte asymmetriske arbeidskontrakter som gir arbeidsutleiefirmaet mulighet til å terminere ansettelsen hvis oppdraget opphører mens arbeidstakerne har lang oppsigelsestid og i noen tilfeller også gjeld til arbeidsutleiefirmaet for rekrutteringen (Rönngren et al. 2008). Ifølge Rönngren et al. (2008) tilbys ansatte i lavprisselskap sjelden fast stilling og ansatte blir rekruttert fra hele Europa på vilkår som gjelder i det landet arbeidsutleiefirmaet er basert.

Norwegian har i økende grad også basert sin drift på nye ansettelsesformer. Selskapet har blant annet etablert baser i Málaga og Helsinki, bemannet av innleide arbeidstakere fra utenlandske arbeidsutleiefirmaer, deriblant rundt hundre piloter.⁴¹ I en video som var ment for internt bruk, men som avisen Nordlys har fått tak i gir administrerende direktør klart uttrykk for at fremtidens ansettelsespolitikk i Norwegian ikke kommer til å handle om faste stillinger.⁴² Dette begrunnet han med konkurransen fra lavprisselskapene:

"Det var ikke mulig å konkurrere med kostnadene vi fikk i fanget. Det viste seg at vi konkurrerte med selskaper som hadde innleide piloter og kabinansatte uten administrasjon

⁴¹ <http://www.nordlys.no/nyheter/article6013487.ece>, <http://www.nordlys.no/nyheter/article6024316.ece>

⁴² <http://www.nordlys.no/nyheter/article6013487.ece>

[...]Det er ikke mulig å konkurrere på en annen måte i fremtiden. Det er jeg helt sikker på” (administrerende direktør, Norwegian)⁴³

Til ansatte kommuniseres dermed at krav om faste stillinger vil føre til at Norwegian blir ” blant de 80 prosentene som forsvinner” fra luftfarten de kommende ti årene.⁴⁴ På den andre siden påstår fagforeningslederen at disse basene er ”et rent skuespill for å omgå norske lover” siden pilotene ansatt der har sine reelle arbeidssteder i Skandinavia, og at flere bor i Skandinavia og/eller overnatter på Torp.⁴⁵

I Europa ble lavprisselskapene etablert etter liberaliseringen av flyvninger internt i EU/EØS i 1993. Som allerede nevnt har to av disse, RyanAir og easyJet, vokst fort og vært svært profitable i en periode flyselskapene for øvrig har vært gjennom krisetider. I Europa hadde lavprisselskapene en markedsandel på 42,8 prosent av alle tilgjengelige flyseter i 2008, mens den til sammenligning var 17 prosent i 2003 (Doganis 2010). Det kan imidlertid stilles spørsmål om hvor vidt også lavprisselskapene blir nødt til å differensiere tilbudet i retning av for eksempel bedre service i konkurranse med andre lavprisselskap, hvilket vil heve kostnadene deres.

Når det gjelder de nettverksbaserte flyselskapene har kostnadskuttene hovedsakelig kommet på fire områder; lønnskostnader, kostnader til kjøp av fly, vedlikeholdskostnader og passasjerrelaterte kostnader. Lønnskostnadene har blitt kuttet ved å redusere antall ansatte og ved å øke produktiviteten. Kjøp av nye fly har blitt utsatt, spesielt fly ment for korte strekninger. Vedlikeholdskostnader er redusert både ved å rasjonalisere flåten og gjennom outsourcing. Passasjerrelaterte kostnader har blitt redusert ved å endre system for salg og håndtering av billetter, fjerning av matservering om bord og lignende. Ifølge Doganis (2010) er imidlertid nettverksmodellen i sin natur mer kompleks, og dermed vil nettverksbaserte flyselskap aldri være i stand til å konkurrere med lavprisselskapene på kostnadssiden.

Når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår viser følgende tabell den gjennomsnittlige forskjellen mellom lavprisselskapene og de nettverksbaserte flyselskapene:

⁴³ <http://www.nordlys.no/nyheter/article6013487.ece>

⁴⁴ <http://www.nordlys.no/nyheter/article6013487.ece>

⁴⁵ <http://www.nordlys.no/nyheter/article6024316.ece>

Tabell 2. Gjennomsnittlig forskjell mellom lavprisselskaper og nettverksselskaper

Forskjeller i arbeidsforhold mellom lavprisselskap og andre	Spenn (prosent)	Gj.snitt. +/- i %
1 Timer i luften (blokktimer) i måneden (flygebesetning)	+10 til +35	+26% (*)
2 Månedlig/ukentlig arbeidstid (bakkemannskap)	+10 til +20	+15 %
3 Overtidsbegrensning	-15 til +30	+19 %
4 Månedlig grunnlønn	-5 til -50	-21 %
5 Overtidsbetaling (hourly premium)	-12 til -40	-24 %
6 Antall fridager i måneden	-5 til -20	-16 %
7 Feriedager	-5 til -20	-13 %

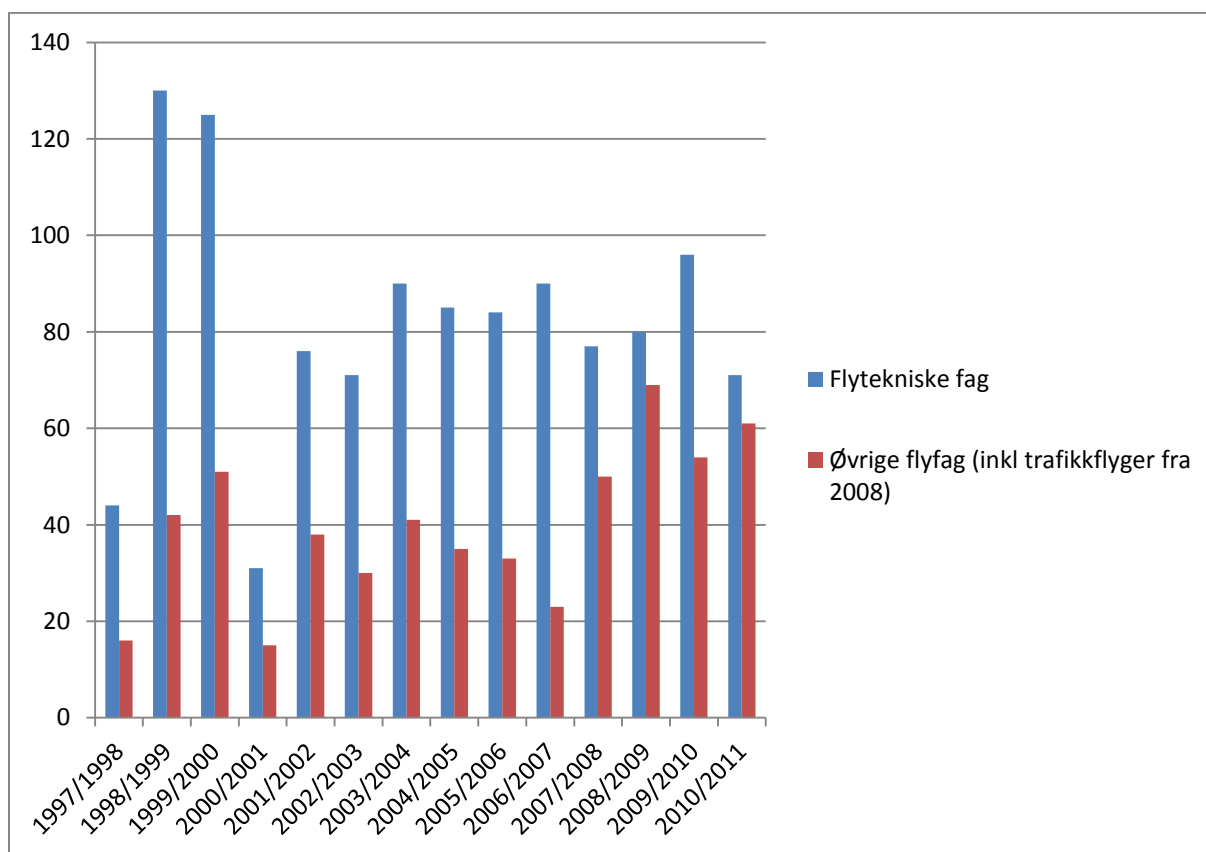
(*) flere fagforeninger har oppgitt at dette blir oppnådd gjennom å ikke ha andre begrensninger enn de nasjonale lovfestede grensene satt av luftfartsmyndighetene (ITF 2002).

Vi ser at det både er forskjeller i lønn og i arbeidstid. Kombinasjonen av disse gjør at Doganis (2010), i en sammenligning av et lavprisselskap (easyJet) og et nettverksbasert selskap (Bmi), finner at selskapene har noenlunde like lønninger (faktisk ligger easyJet over Bmi på kabinpersonalet), mens besetningen hos easyJet er satt opp med vaktlister som er helt opp mot grensen for hva som er tillatt per år. I tillegg er noen av lavprisselskapene fagforeningsfiendtlige, og så langt har for eksempel ingen fagforening klart å få organisasjonsrett i RyanAir (ITF 2002).

Det er med andre ord et press for lavere lønninger, deltids- og/eller timekontrakter, og mer fleksibilitet blant ansatte i luftfart. Hvorvidt dette kommer til å true kvalitet og sikkerhet er foreløpig et åpent, empirisk spørsmål (Rönngren et al. 2008). Luftfart kjennetegnes imidlertid av en viss variasjon, da det ikke er én landsomfattende tariffavtale, men bedriftsinterne avtaler. Dette blant annet for å hindre at hele sektoren blir lammet samtidig av en eventuell streik. Denne situasjonen med flere bedriftsinterne avtaler gjør imidlertid spørsmålet om eventuell allmenngjøring problematisk da det er uvisst hvilken tariffavtale som skal/bør allmenngjøres.

Kompetanseutviklingen innen flyfag i Norge har vært relativt stabil de siste 10-15 årene. Når det gjelder flytekniske fag har det vært en ganske stabil utvikling i antall avsluttede utdanninger, mens man i øvrige flyfag faktisk har sett en økning siden 2008 (som kan forklares ved at trafikkflygere er inkludert i denne statistikken). Det ser derfor ikke ut til å være en markant nedgang på kompetansesida generelt sett, men at flytekniske fag kan lede til jobber som ikke nødvendigvis innebærer tradisjonell flymekanisk praksis. Innen øvrige flyfag har det vært en jevn stigning med godkjente utdanninger fra norske læresteder de siste årene:

Figur 16: Fagbrev og godkjente utdanninger innen luftfart (kilde: SSB)



Det er ca. 140 skoleplasser innen flytekniske fag (primært flymekanikk og avionikk) i Norge, fordelt på Lillestrøm, Stavanger, Bodø og Bardufoss. Tilbudet og størrelsen på klasser har vært utviklet i samarbeid med flyselskaperens ønsker og behov. De siste årene har imidlertid Braathens blitt nedlagt, SAS holder sitt vedlikehold på et minimum, Norwegian tar mesteparten av sitt vedlikehold i utlandet, mens Widerøe har opprettholdt sitt vedlikeholdsarbeid i Norge (personlig kommunikasjon, Parat, 06.08.2012). Samtidig innebærer stadige utvidelser i oljebransjen at helikopterselskaper også har behov for teknikere, og slik sett får mange med flyteknisk bakgrunn også jobb i denne sektoren. Dette er en viktig forklaring for hvorfor fagbrevstatistikken ikke viser stagnasjon i det innenlandske behovet for flyvedlikeholdskompetanse.

Ifølge Parat-medlemmer i Widerøe (personlig kommunikasjon 07.08.2012) kan det imidlertid virke som at vridningen mot offshore-relaterte tjenester kan ha ført til at det er noe vanskeligere å rekruttere flyteknisk personell i Nord-Norge, og at Forsvaret også sliter med å fylle læreplassene de har innen flytekniske fag.

I forhold til kabinpersonell har kompetansen i Norge hittil vært sikret gjennom den nasjonale sertifiseringsordningen av kabinpersonell (Samferdselsdepartementet 1998). Dette er en type sertifisering som innebærer en garanti for at kabinpersonell om bord på fly er godkjent i forhold til nødvendig opplæring, helsesjekk og vandel. Fra 8. april 2013 skal imidlertid Norge implementere det nye felleseuropeiske regelverket for sertifisering av alt flygende personell (Luftfartstilsynet 2012). Dette innebærer at sertifisering av flygende personell i Norge ikke kan ha strengere krav eller lempe på kravene i forhold til det som ligger i det nye regelverket. Luftfartstilsynet peker imidlertid på at

dette ikke kommer til å innebære store endringer for norske flyselskaper, men at det vil bli enklere å harmonere kompetanse og bakgrunn for besetninger innad i hele EU/EØS-området.

5.5 Landtransport

Som vi har sett var landtransport i en lang periode strengt regulert og relativt skjermet fra internasjonal konkurranse, spesielt i Norge også på grunn av den geografiske plasseringen i forhold til kontinentet (Rönngren et al. 2008). Med deregulering har imidlertid konkurransen økt og dermed satt bransjen under press. Det er relativt store forskjeller på godstransport, turbusstransport og rutebiltransport.

I de fleste europeiske land har antall bedrifter innen godstransport økt og majoriteten av selskapene er små og har mellom 0 og 9 ansatte (Houtman 2005), og gjennomsnittlig antall sysselsatte per foretak er i Norge rundt 3 personer (Askildsen 2011). I Norge består lastebilnæringen av rundt 10.000 foretak. Det har vært en økt etterspørsel etter godstransport på vei, og innenriks transportarbeid har blitt mer enn doblet siden 1985 (Askildsen 2011). Lastebilnæringens andel av godstransportarbeidet har økt fra 11 prosent i 1965 til 25 prosent. Det er imidlertid et rekrutteringsproblem, som blir forklart med yrkets fallende sosiale status, den dårlige lønnsutviklingen sammenlignet med andre yrkesgrupper, økt stress på grunn av strengere logistikkrav, og ubekvem og uforutsigbar arbeidstid. I en medlemsundersøkelse gjort av YTF oppgir 51 prosent av sjåførere innen godstransport at de ukentlig jobber om natten (definert som etter kl. 21 og før kl. 06), 54 prosent at de ukentlig eller månedlig jobber mer enn 13 timers arbeidsdag og 58 prosent at de har en arbeidstid som vanskelig lar seg forene med privatlivet.

Ifølge Askildsen (2011) har lastebilnæringen i mange år forsøkt på ulike måter å holde arbeidskraftskostnadene nede, for eksempel ved å bruke sjåførere fra lavkostnadsland, ved å bruke selvstendig næringsdrivende sjåførere, ved å bruke sjåførere bosatt i regioner i Norge med lavere arbeidsgiveravgift og ved outsourcing av oppdrag til utenlandske firmaer. I Askildsens studie blir den siste strategien regnet for å ha endret landtransportmarkedet for godt i retning av at «tiden med internasjonal transport med norske biler og norske sjåførere er over». Kløvstad (2010) peker for eksempel på at nye medlemsland i EU har vært flinke til å ta i bruk nye markeder for godstransport, slik som Norge. Samtidig viser SSBs tall under at selv om *andelen* norskregistrerte godstransportbiler har gått ned mellom 2000 og 2011 (fra 50,9 i 2000 til 41,4 i 2011), har mengden gods per norske bil faktisk gått noe opp i samme periode. Det er imidlertid kraftig økning i tonnasje og andel godsfrakt på spesielt østeuropeiske biler, der vi for eksempel kan se at baltiskregistrerte vogntog har hatt en andelsøkning fra 0,6 prosent i 2000 til 5,1 prosent i 2011.

Tabell 3. Importert og eksportert gods på bil (absolutte (tonn3) og relative tall (SSB).

År	Alle nasjonaliteter	Norske	Svenske	Danske	Finske	Tyske	Polske	Baltiske	Andre
2000	8 393 792	4 276 324	2 674 666	492 867	442 600	141 990	72 958	52 073	240 314
2001	8 537 204	4 161 972	2 787 870	484 494	425 221	183 230	85 108	82 200	327 109
2002	8 980 748	4 275 102	2 948 022	516 034	440 448	194 949	104 171	127 431	374 591
2003	9 095 525	4 130 975	2 968 722	556 773	505 588	207 688	133 972	187 648	404 159
2004	9 941 538	4 575 398	3 215 076	559 880	562 404	222 409	164 405	202 463	439 503
2005	10 297 807	4 766 136	3 181 290	563 440	530 095	275 221	232 937	257 295	491 393
2006	11 124 774	5 108 821	3 467 337	526 133	565 400	317 094	277 964	304 801	557 224
2007	12 099 946	5 613 627	3 683 610	591 027	615 877	298 220	331 667	356 601	609 317
2008	12 061 117	5 525 262	3 428 579	613 788	607 352	367 717	394 366	388 927	735 126
2009	10 812 063	4 895 507	3 049 511	560 021	483 555	327 032	398 922	391 969	705 546
2010	11 878 657	5 211 161	3 370 620	606 758	550 732	368 310	468 515	537 066	765 495
2011	12 334 235	5 112 502	3 615 972	677 392	543 524	407 027	490 159	631 464	856 195
Prosentvis fordeling									
2000	100	50,9	31,9	5,9	5,3	1,7	0,9	0,6	2,9
2001	100	48,8	32,7	5,7	5	2,1	1	1	3,8
2002	100	47,6	32,8	5,7	4,9	2,2	1,2	1,4	4,2
2003	100	45,4	32,6	6,1	5,6	2,3	1,5	2,1	4,4
2004	100	46	32,3	5,6	5,7	2,2	1,7	2	4,4
2005	100	46,3	30,9	5,5	5,1	2,7	2,3	2,5	4,8
2006	100	45,9	31,2	4,7	5,1	2,9	2,5	2,7	5
2007	100	46,4	30,4	4,9	5,1	2,5	2,7	2,9	5
2008	100	45,8	28,4	5,1	5	3	3,3	3,2	6,1
2009	100	45,3	28,2	5,2	4,5	3	3,7	3,6	6,5
2010	100	43,9	28,4	5,1	4,6	3,1	3,9	4,5	6,4
2011	100	41,4	29,3	5,5	4,4	3,3	4	5,1	6,9

Kløvstad peker imidlertid på at denne statistikken er basert på tolldokumenter, og at man for eksempel mister lastebilfrakt på ferje over grensen (som plukkes opp av en annen statistikk), noe YTF peker på som en viktig trend innenfor landtransport, altså at speditører plukker opp containere på

vogntog fra ferjene for så å frakte det videre på vei. I tillegg argumenterer Kløvstad for at de utenlandske bilene i mye større grad tar på seg tredjelandskjøring, det vil si kjøring til Norge fra et annet land enn opprinnelseslandet. Tredjelandskjøring økte for eksempel fra 6,1 i 2000 til 11,2 prosent i 2009, men for nye medlemsland etter den siste EU-utvidelsen er det hele 58,2 prosent som tar på seg tredjelandskjøring. I Europa øker Polen med flest biler som utfører tredjelandskjøring i 2009, mens Tyskland, Luxembourg og Nederland toppet statistikken (foran Polen) i forhold til hvilke land som utfører mest kabotasjekjøring. Trenden er ganske tydelig – små land som Luxembourg og Liechtenstein og de nye EU-landene med Polen i spissen har en større del av sin internasjonale transport som tredjelandskjøring og kabotasje.

Trenden med økt tredjelandskjøring skjer parallelt med økt outsourcing, hvor landtransport har gått fra å være en del av vare- eller tjenesteproducentens selskap (såkalt egentransport eller "own accord") til å bli egne selskaper som leies inn for oppdrag (såkalt leietransport eller "hire and reward") (Houtman 2005). Den siste kategorien står nå for 75 prosent av den samlede tonnassen, og endringen blir av Askildsen (2011) regnet som den mest fremtredende formen for eksternalisering av usikkerhet i lastebilnæringen. Dette medfører også at sjåfører blir skilt ut fra et tidligere fellesskap. Lastebilsjåfører må på denne måten bære byrden av at andre foretak i produksjonsnettverket "ønsker å minimere de negative konsekvensene av å skulle samordne ulike produksjonskrav gjennom logistikken mellom foretakene" (Askildsen 2011:18). Outsourcing i landtransport går ofte gjennom mange ledd som alle skal ha sin provisjon, hvilket avkorter godtgjørelsen til den som i siste instans utfører transportoppdraget (Askildsen 2011).

Askildsen (2011) hevder at de siste 30 årene har sett betydelige endringer i lastebilnæringen, mest av alt i form av press på transportprisene som har medført økt utnyttelse av tid og av at logistikkbedriftene har fått styrket sin rolle i den nye transportorganiseringen. Den økende andelen utenlandske transportbedrifter og sjåfører blir tilskrevet logistikkbedriftenes valg av underleverandører, da disse bedriftene ikke selv eier transportmidler direkte. Andre forhold er imidlertid de samme som tidligere: utbredelsen av småbedrifter, den lave verdiskapingen, den sterke priskonkurransen og den lave graden av fagorganisering.

I The Common Transport Policy beskrives landtransport som en næring med klare fordeler i forhold til annen transport på grunn av uovertruffen fleksibilitet og mye lavere kostnader.⁴⁶ Det blir imidlertid påpekt at næringen også er mer økonomisk sårbar blant annet på grunn av små fortjenestemarginer på grunn av oppsplittingen i mange små aktører i sektoren kombinert med sterk priskonkurranse. Dette fører til at enkelte transportbedrifter fristes til å "dumpa priserna och åsidosätta vissa sociala bestämmelser och säkerhetsbestämmelser för att kompensera".⁴⁷ Situasjonen med mange og små tilbydere gjør at ingen individuelt kan påvirke prisnivået, og den blir forverret ved at det tilbys en relativt ensartet tjeneste (Askildsen 2011).

For arbeidsvilkårene og arbeidstakerne er en av hovedutfordringene utstrakt bruk av såkalte "owner-drivers", det vil si sjåfører som eier, eller i noen tilfeller leier, egne kjøretøy og utfører transportoppdrag som selvstendig næringsdrivende, en situasjon som har gitt opphav til lastebilsjåfører som utøvere av et fritt og uavhengig yrke. Dette ofte til tross for at de ofte kjører under forhold som på de fleste punkter er å regne som et ansettelsesforhold, men uten rettighetene som ligger i det

⁴⁶ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52001DC0370:SV:HTML>

⁴⁷ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52001DC0370:SV:HTML>

(Rönngren et al. 2008). Dette kalles også "falsk selvstendighet" ("false self-employment") (Houtman 2005), spesielt i tilfeller hvor sjåføren leier kjøretøyet fra bedriften og er bundet til å ikke kunne gjøre oppdrag for andre (intervju med Asbjørn Wahl, nestleder i Veittransportseksjonen i ITF). Askildsen (2011) finner i sin studie ingen tegn til at énbilseiere ("owners/operators"), som han kaller det, har noen særlig større grad av frihet sammenlignet med ansatte sjåførere.

Ifølge Asbjørn Wahl er dette en strategi som særlig selskapene i godstransport bruker som ledd i et forsøk på å "kvitte seg med ansatte og dermed også kvitte seg med sterke fagforeninger". Dette medfører også en situasjon med asymmetri mellom sterke klienter, det vil si spedisjonsbedrifter, og svake tilbydere, her sjåførere. Flere og flere beslutninger blir dermed tatt på transportkjøpernes premisser, men det økende presset fra vareeierne om hurtig og presis transport blir ikke møtt med en bedre koordinering av transportgjennomføringen fra ledelsens side (Askildsen 2011). Som selvstendig næringsdrivende, ofte med gjeld etter innkjøp av kjøretøy, blir sjåførene ofte tvunget til å selge transporttjenester på et spotmarked og uten rom for å kreve en pris som gir gode lønns- og arbeidsvilkår (Rönngren et al. 2008). Ved å omgjøre ansatte til selvstendig næringsdrivende blir også ansvar flyttet over fra arbeidsgiver til arbeidstaker (Houtman 2005; Askildsen 2011). Houtman (2005) hevder at det er mest sannsynlig unge sjåførere som blir selvstendig næringsdrivende, da eldre sjåførere ofte er mindre villige til å ta risiko og dermed ønsker ansettelse. Videre er disse generelt sett ikke representert av noen fagforening.

I Norge har verken sjåførere eller arbeidsgivere stor grad av organisering, for eksempel er bare mellom 10 og 20 prosent av langdistansesjåførene medlem av en fagforening (Rönngren et al. 2008; Askildsen 2011). YTF gir et enda lavere anslag innen hele godstransportsektoren på 5-6 prosent. Til sammenligning er over 80 prosent av bussjåførene i Norge organisert (Askildsen 2011).

Videre er sjåførere ofte en vanskelig gruppe å organisere. Dette fordi de kan være engasjert som selvstendig næringsdrivende, men også fordi bransjen preges av å bestå av mange små selskaper som kanskje også er drevet av slektninger eller naboer, hvilket gjør det vanskelig å utvikle partsforhold (intervju med Asbjørn Wahl, Askildsen 2011). Dessuten er sjåførere ofte alene og incentivene er individuelle. Ifølge Wahl synes dermed mange at det er "avskyelig at det skal være en organisasjon som skal hindre dem i å kjøre så mye de vil".

Et viktig spørsmål som melder seg er dermed om denne bransjen kan sies å være innenfor den norske modellen. Som nevnt innledningsvis er arbeidstakerne i landtransport, det vil si sjåførene, dessuten ofte på reise og dermed mye alene og utenfor rekkevidden til både ledelsen, kolleger og fagforeninger, hvilket påvirker deres muligheter for å få informasjon og oppleve medbestemmelse (Houtman 2005; Askildsen 2011). Videre oppstår det også i landtransport problemer i forbindelse med at den norske modellen, som nevnt, forutsetter at nasjonale avtaler er tilstrekkelig og at arbeidsforhold kan reguleres og kontrolleres innenfor landegrensene. Som Rönngren et al. (2008:69) påpeker kan ikke nasjonale tariffavtaler nedfelle at fagforeninger skal kontrollere forholdene i internasjonal transport, for eksempel når det gjelder kabotasje kjøring, og det er "difficult to agree which collective agreement is applicable on a foreign driver working in domestic road transport in a different country". Dette blir forverret ved at det er svært vanskelig å organisere sjåførere som stadig utfører korte oppdrag i nye land i nasjonale fagforeninger. Rönngren et al. (2008) ser for seg en ytterligere forverring når kabotasjereguleringene blir avskaffet i 2014, siden disse reglene tross alt tvinger utenlandske selskaper som ønsker å starte permanent innenriks landtransport å opprette lokale

kontor eller datterselskap med ansvar for operasjonene i landet hvor transporten utføres. Disse kan også signere tariffavtaler. YTF frykter at frisluppet konkurranse innad i EU/EØS vil føre til at det knapt blir norske arbeidsplasser igjen innenfor godstransport og turbusstransport.

Ifølge Houtman (2005) har tidspress og arbeidsintensitet i landtransport økt i takt med kravene til "just-in-time"-produksjon. Bedriftene som kjøper transporttjenester stiller med andre ord større og større krav til presisjon, tempo, fleksibilitet og forutsigbarhet (Houtman 2005; Askildsen 2011). Som et resultat av den asymmetriske relasjonen påpekt over har sjåførene liten påvirkning på arbeidstempo og arbeidsbyrde da disse blir bestemt av leveringsplanen. I en medlemsundersøkelse gjort av YTF svarer 56 prosent av sjåførene innen godstrafikk at de ofte opplever press på leveringstider. I samme undersøkelse oppgir 56 prosent at de bryter fartsgrensene og 40 prosent at de daglig, ukentlig eller månedlig bryter kjøre- og hviletidsbestemmelsene som følge av dette.

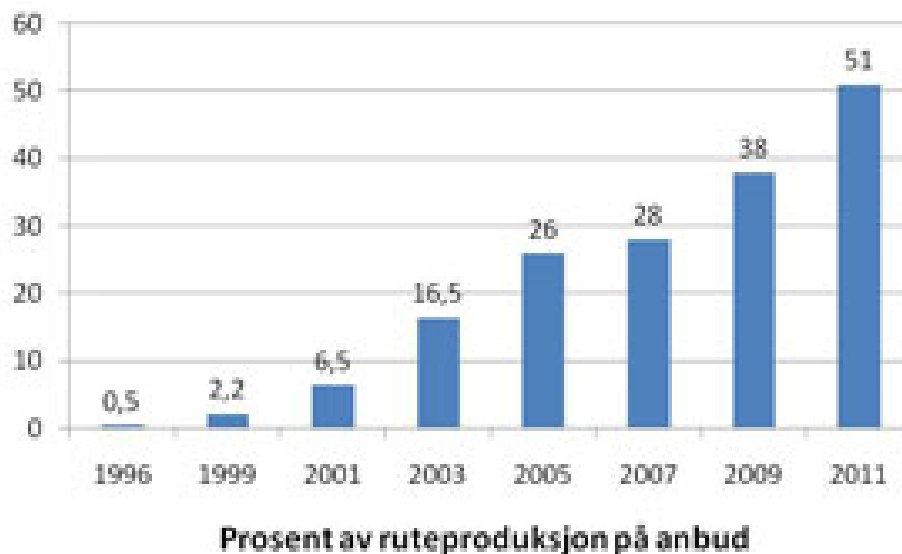
I tråd med fleksibiliseringen ved innføringen av intermodal transport blir det ofte også forventet funksjonell fleksibilitet av sjåførene, spesielt i forhold til å utføre arbeid terminalansatte tidligere utførte (Houtman 2005; Rönngren et al. 2008; Askildsen 2011). Til tross for at CMR-konvensjonen fritar sjåførene i internasjonal landtransport fra laste- og lossearbeid blir slikt arbeid likevel utført fordi å påberope seg fritaket medfører nedprioritering på terminalen (Askildsen 2011). Dette kan være både på grunn av tidspunktene lasting og lossing skal utføres på i forhold til terminalansattes arbeidstid og på grunn av at det er billigere om sjåførene gjør dette selv (Rönngren et al. 2008; Askildsen 2011). Denne funksjonelle fleksibiliteten utfordrer håndhevelsen av kjøre- og hviletidsbestemmelsene ettersom sjåførene registrerer arbeidet ved terminalen som hviletid på fartskriveren for å kunne kjøre lengst mulig (Askildsen 2011). Ønsket om å maksimere utnyttelsen av kjøretøyet samt å tilfredsstille kunders ønske om raske leveranser gjør også at arbeidstakere innen landtransport har lange arbeidsuker og kun en liten andel har en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på under 40 timer (Houtman 2005). Dessuten er mange av timene på ubekvemme tidspunkt, for eksempel på kvelds- eller nattestid. På grunn av at mange blir betalt per oppdrag blir ofte tid synonymt med penger, og det er klare incentiver til å gjøre en rute på så kort tid som mulig.

Rutebiltransport (passasjertransport) følger en mer kontrollert trend. Det er høy tariffdekning, høy organiseringsgrad og stort sett greie ansettelsesforhold. Rönngren et al. (2008) anslår at 98 prosent av ansatte i busselskap i Norge er organisert og at omtrent samme andel bedrifter er dekket av tariffavtale. I tillegg er det, i motsetning til situasjonen innen godstransport, kun noen få selskaper.

Flere fylkeskommuner har lagt ut hele kollektivtilbudet på anbud etter det ble åpnet for dette i 1994, og andelen ruteproduksjon på anbud er økende:

Figur 17. Status for anbud i bussbransjen

Status for anbud i bussbransjen



Kilde: NHO Transport⁴⁸

Ifølge Osland og Leiren (2006) hadde halvparten av landets fylkeskommuner åpnet for anbud i 1. juli 2005, og ifølge YTF er om lag 70 prosent av all rutebiltrafikk nå anbudsutsatt. Siden 1994 har noen få utenlandske selskaper etablert seg, blant annet Nobina og Veolia/Boreal.

Ifølge Aarhaug (2009) har det medfølgende økte fokuset på bedriftsøkonomisk lønnsomhet gjort at tilbudet av rutebiltransport i større grad har blitt konsentrert i befolkningstette områder parallelt med økt bruk av anbud. I tillegg hevder Osland og Leiren (2006) at det har medført økt jobbusikkerhet og økt press på arbeidstiden. På grunn av stramt arbeidsmarked for bussjåfører har anbudsutsetting så langt ikke medført mange oppsigelser i situasjoner med anbudsoverdragelse, men, som Osland og Leiren (2006) påpeker, blir ansettelsesforholdet likevel endret i retning av at det individuelle stillingsvernet oppheves. Selv i et stramt arbeidsmarked vil denne økte jobbusikkerheten få konsekvenser, spesielt for enkelte grupper som for eksempel eldre, ansatte med høyt sykefravær eller med funksjonsnedsettelse som krever tilrettelegging (Osland og Leiren 2006; Rönngren et al. 2008). I tillegg kommer det at selv om sjåførene som kjører en gitt rute blir overført ved en anbudsoverdragelse av angjeldende rute, blir bussjåføreryrket i økende grad underlagt skiftende kontraktsmessige vilkår og de ansatte skiftende ledelses- og organisasjonskulturer (Askildsen 2011).

Rutebilbransjen sliter med dårlig rekruttering, både på grunn av at yrket har relativt lav status, og fordi det er en aldersgrense på 21 år for denne typen førerkort. Dette fører blant annet til at ungdom fra yrkesfaglinjer ikke går den retningen fordi det ikke vil gi dem jobb etter skoleslutt. Endringer i aldersgrense kan være en mulig måte å gjøre noe med dette, men sikkerhetsaspektet gjør dette utfordrende. Yrkesjåførdirektivet kan også forverre situasjonen med liten tilgang på arbeidskraft da det, som vi har sett, innebærer at man i tillegg til grunnutdanning må ha påfyll med kurs hvert femte år. Det gjør yrket mindre attraktivt som en tilleggsgeskjeft. I tillegg kommer ubekvemme arbeids-

⁴⁸ <http://www.transport.no/rutebil/rutebil-mer-enn-50-prosent-paa-anbud-article3061-479.html>

tider. De fleste nye bussjåførere blir dermed importert fra Polen, Tyskland, Sverige og Slovakia, blant annet har Unibuss startet egne skoler i Tyskland og Slovakia for å utdanne sjåførere.⁴⁹ Her blir imidlertid opplæringen også i noen tilfeller brukt til å knytte de rekrutterte arbeidstakerne til arbeidsgiveren, blant annet ved å kontraktfeste at deler av språkopplæringen må etterbetales dersom arbeidstakeren slutter før tiden.⁵⁰

Som Osland og Leiren (2006) påpeker er kanskje den viktigste konkurransefaktoren i anbudsrunder knyttet til bruken av arbeidstid. Dette fordi kostnadene forbundet med transport, for eksempel investering i kjøretøy, vedlikehold av dette og drivstoff, stort sett er like for de konkurrerende bedriftene. På grunn av sentralisert lønnsfastsettelse i tariffavtale som bedriftene i anbuds konkurransen må forplikte seg til å følge, er det på arbeidsorganisering det kan skapes fleksibilitet og spares inn. For å vinne anbuds konkurransen strekker mange bedrifter seg langt for å levere det billigste tilbudet (personlig kommunikasjon, YTF). For å ikke tape på å få anbudet kan dette skape press for å intensivere arbeidstiden ved å ha stramme ruter, i noen tilfeller inkludert reduksjon av pauser og reguleringstid (Osland og Leiren 2006). Dette kan dessuten bli et sikkerhetsproblem i den grad sjåførene lar være å foreta grundige sikkerhetsjekker eller kjører uforsvarlig. I en medlemsundersøkelse gjort av YTF svarer 53 prosent av bussjåførene at de ikke har tilstrekkelig tid til å sjekke bussen før de starter dagens kjøring, mens 46 prosent oppgir at de daglig eller ukentlig bryter fartsgrensene på grunn av press på rutetider. Som ved outsourcing pulveriseres ansvaret og, som både Osland og Leiren (2006) og Askildsen (2011) også argumenterer, reduseres mulighetene for kollektiv medbestemmelse.

En måte å organisere arbeidet på i rutebilnæringen er delte skift, for eksempel fra kl. 07 til 11 og etter en lang pause tilbake på jobb klokken 1500. En medlemsundersøkelse gjort av YTF viser at 61 prosent av bussjåførene jobbet slike delte skift, hvorav 58 prosent svarer at de ikke er fornøyd med en slik arbeidstidsordning. I den samme medlemsundersøkelsen oppgir 49 prosent av bussjåførene at de har en arbeidstid som vanskelig lar seg forene med privatlivet.

Hvis vi beveger oss over på turbilsektoren har denne tradisjonelt vært dominert av norske sjåførere, men de senere årene har sett en økning i andelen utenlandske. Selv om det finnes en minstelønn på 23.000 i måneden, rapporterer YTF om avvikende forhold fra dette og flere aktører snakker om sosial dumping.

Dette har også skapt konflikter innad i NHO mellom bedrifter innenfor turbussnæringen og innenfor reiseliv. Hoteller i NHO Reiseliv har blant annet truet med å kollektivt melde seg ut av NHO dersom det innføres nye kabotasje-regler for persontransport.⁵¹ Innehaver av Askeladden Reiser og Transport AS uttrykte tidligere i år skuffelse over at hotellbedrifter som er medlem av NHO Reiseliv på Vestlandet har lagt opp til ulovlig kabotasje i årevis, hvilket har medført at de utenlandske turbussoperatørene oppholder seg i Norge "hele sommeren" og tar kjøringen "fra oss norske busseiere". Dette skjer fordi å konkurrere med dem vil medføre "et uforsvarlig prisnivå, og det takker nå de fleste nei til og lar heller bussen stå i ro i de hektiske sommermånedene".⁵² Også fra arbeidsgiversiden trekker man på begrepet "sosial dumping":

⁴⁹ <http://www.nrk.no/nyheter/distrikt/ostlandssendingen/1.7356214>

⁵⁰ <http://www.aftenbladet.no/nyheter/lokalt/article610083.ece>

⁵¹ <http://busstmagasinet.no/?p=1452>

⁵² <http://busstmagasinet.no/?p=1452>

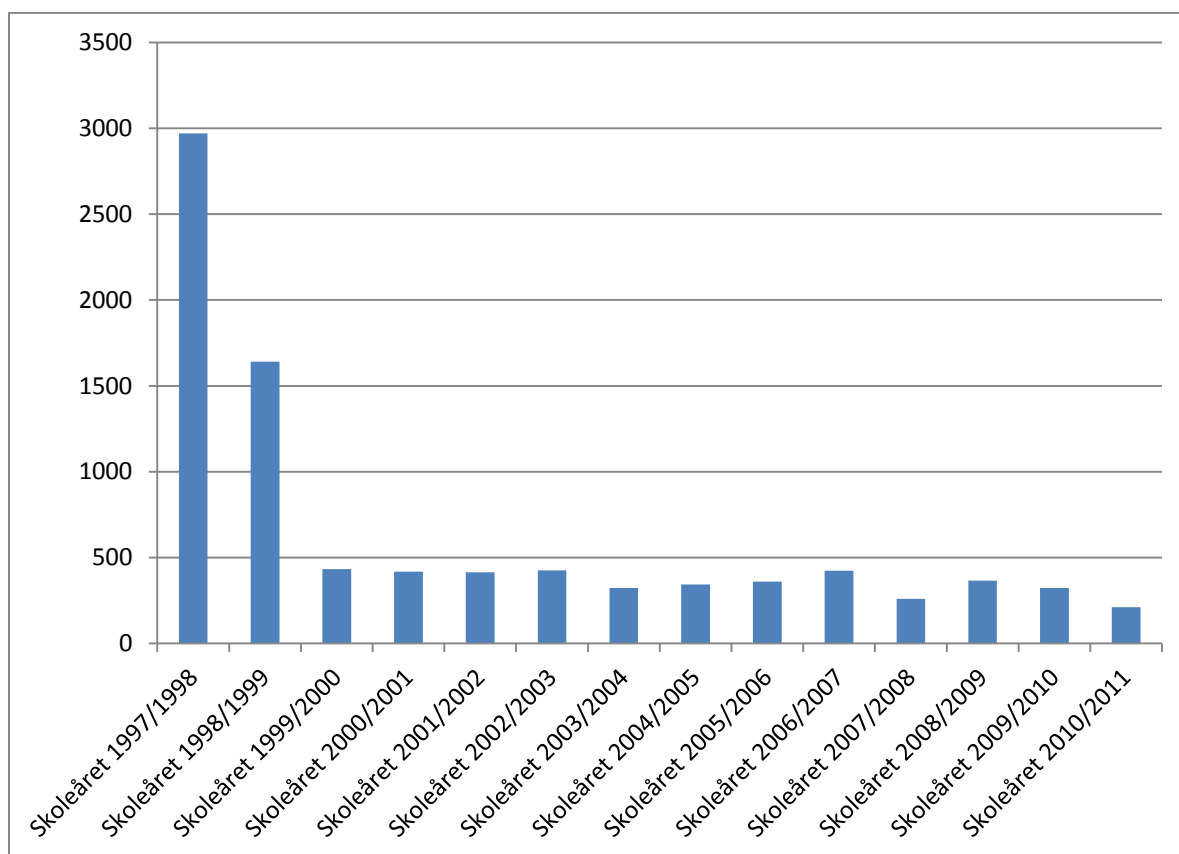
”Det snakkes i enkelte fora om sosial dumping. Det er helt klart at mange av de utenlandske sjåførene sover i bussen, er borte fra familien et par måneder i strekk og har et elendig lønnsnivå. Men dette bekymrer ikke NHO. De skal trumfe gjennom et regelverk som ekskluderer norske turbusselskap fra å utføre oppdrag i eget land.”⁵³ (Innehaver av Askeladden Reiser og Transport AS)

Administrerende direktør i Nettbuss Travel har samme oppfattelse av fremtidsutsiktene og uttrykker bekymring for sommeren 2012: ”juli ser skummel ut, vi er redd det vil bli svært lite kjøring i skoleferien [...] Utlendingen knuser oss på pris [...] De utenlandske bussjåførene har langt lavere lønn enn de norske, dessuten blir de utnyttet hardere” (Transportforum 03.2012). Det blir dessuten påpekt at konkurransen ikke er rettferdig, fordi den ikke foregår på like vilkår. Blant annet betaler ikke de utenlandske firmaene merverdiavgift, og for det andre slipper ikke-skandinaviske operatører å betale bompengavgift da de internasjonale kjøretøysregistrene er lukket slik at det ikke er mulig å finne fakturaadresse (Transportforum 03.2012). Det blir anslått at per buss utgjør bompengene alene 70.000 kroner i året. Administrerende direktør i Nettbuss Travel hevder dessuten at forholdene bare har forverret seg de siste tre sesongene.

Når det gjelder kompetansesituasjonen for landtransport i Norge vises det til fra YTFs representanter (intervju 05.07.2012) at rekruttering i Norge er vanskelig, både fordi yrket har relativt lav status, og fordi det er en minimums aldersgrense på 21 år for denne typen førerkort. Dette fører blant annet til at ungdom fra yrkesfaglinjer ikke velger yrkessjåførretningen fordi det ikke vil gi dem jobb umiddelbart etter skoleslutt. Dette kan man se ganske tydelig ut i fra det lave antallet yrkessjåførbrev som produseres i året:

⁵³ <http://busstmagasinet.no/?p=1452>

Figur 18. Antall personer som har gjennomført yrkessjåførutdanningen per skoleår (fagbrev) (SSB)



De fleste norske sjåførere utdanner seg dermed gjennom kurs som tilbys av ulike typer trafikkskoler. Utdanningen er nødvendig fordi Yrkessjåførdirektivet (StatensVegvesen 2012) innebærer 280 timer (under 23) eller 140 timer (over 23) grunnutdanning. I tillegg kreves påfyll med kurs hvert 5. år slik vi tidligere har nevnt i denne rapporten. Selv om dette direktivet er gunstig med tanke på økt sikkerhet og bedre kompetanse på veiene, er samtidig kravet noe som kombinert med den relativt lave lønna fører til at yrket er lite attraktivt blant potensielle sjåførere i Norge.

En konsekvens er at rekruttering til både busstransport og godstransport er avhengig av utenlandsk arbeidskraft. YTF peker for eksempel på at svært mye av nyrekrutteringen til rutetransport skjer fra Polen, Tyskland, Sverige og Slovakia, men at man opprettholder et tilfredsstillende kompetansenivå på grunn av at også disse arbeidstakerne omfattes av yrkessjåførdirektivet. Når det gjelder gods-trafikk er bildet mer komplisert, og det høye ulykkestallet blant utenlandske godssjåførere kan delvis forklares ut fra manglende kompetanse. Ifølge Statens Vegvesen⁵⁴ har det vært en stor økning av både personskadeulykker og forsikringskadeulykker blant utenlandskregistrerte kjøretøy de siste 10 årene. Særlig gjelder dette kjøretøy fra Polen og de baltiske landene. Mellom 2002 og 2007 var det for eksempel en økning på 851 prosent på skader forvoldt av polskregistrerte kjøretøy. For litauiskregistrerte kjøretøy var tilsvarende tall 582 prosent, mens det var en 38 prosent økning blant tyskregistrerte kjøretøy. Selv om ulykkestallet blant norske kjøretøy er synkende, bidrar denne trenden til at det er en generell økning i antall ulykker i samme periode.

⁵⁴ <http://www.bilnorge.no/artikkel.php?aid=34126>. Basert på ikke-publisert rapport "Vegtrafikkulykker med utenlandsregistrerte kjøretøy – et økende problem i Norge? Av Tihomir Drec, Hamdija Pasic og Geir Sundet.

6 Diskusjon av mulige konsekvenser

6.1 For ansatte og fagbevegelse i de tre transportnæringene

ITF (2002) hevder at den senere tids endringer innenfor transport har ført til synkende jobbsikkerhet, massivt tap av arbeidsplasser og en stadig økende andel midlertidig ansatte og "usikkert arbeid". Ifølge Rönngren et al. (2008) er imidlertid lovgivningen i de nordiske landene utformet i en tid som var preget av helt andre forhold og at den på noen områder ikke har blitt justert i tråd med endringene. Rönngren et al. (2008) går så langt som å kritisere den nordiske fagbevegelsen for å ha vært nonchalant til endringene og ikke fulgt med i timen på hvordan begrepet "ansettelse" har utviklet seg. Dette er basert på spesielt to av trendene diskutert over: bruken av selvstendig næringsdrivende og av arbeidsutleiefirma. Den første gruppen bærer et image av frihet, som til og med ligger i begrepet "*selvstendig næringsdrivende*", men er i realiteten berøvet den forhandlingsposisjonen og de rettighetene fagbevegelsen har klart å sikre arbeidstakere. Dette er en situasjon som til syvende og sist også går ut over sistnevnte da disse blir nødt til å "konkurrere om arbeid med personer som ikke kan dekkes av tariffavtaler og som i tillegg er forberedt på å kreve lite siden de er avhengige av inntekt for å unngå konkurs" (Rönngren et al. 2008:194, vår oversettelse). I overgangsprosessen fra arbeidstaker til selvstendig næringsdrivende blir den ansatte i praksis tvunget til å "kjøpe" sin ansettelse, overta all risikoen som arbeidsgiver tidligere bar og bytte arbeidskontrakten mot en kommersiell kontrakt.

Dette er en trend som RyanAir har vært med på å forsterke gjennom kontraktene selskapet tilbyr gjennom sitt arbeidsinnleiefirma Brookfield Aviation. Enkelte av disse kontraktene inneholder formuleringer om at man ikke blir ansatt, som for eksempel "The Pilot will not be deemed to be an officer or agent, employee or servant of the Hirer or the Contractor". Kontraktene begrenser likevel eksplisitt pilotenes muligheter til å påta seg arbeid for andre selskaper, med formuleringer som "The Pilot confirms that he will not join, operate any aircraft or instruct for another airline (domestic or international) either directly or through any third party during the course of this assignment without the express written permission of the contractor". Denne typen kontrakt gir også RyanAir, som i dette tilfellet blir oppdragsiver eller kontraktør og ikke arbeidsgiver, mulighet til å avslutte kontraktsforholdet (les: si opp pilotene) uten forvarsel dersom pilotene sverter RyanAirs image, blant annet hvis de tar kontakt med annet personell eller tredjepartsorganisasjoner for å diskutere dårlige forhold (som her blir omskrevet til "denigrating the hirer or contractor"). Som vi kan lese ut av dette kan dermed piloter sies opp uten forvarsel dersom de prøver å danne en, eller kontakter en allerede eksisterende fagforening. Kontrakter for piloter definert som selvstendig næringsdrivende inneholder noen også klausuler om at pilotene selv må sørge for skatter og sosiale avgifter. Kabinansatte blir ofte ansatt via et arbeidsutleiefirma, og deres kontrakter inneholder en rekke spesifiseringer av forhold som kan medføre betingelsesløst opphør av kontrakt, blant annet relatert til fagforeninger .

Disse to trendene gjør at arbeidsmarkedet i økende grad tar form som andre markeder, og at arbeidskraft som vare blir solgt enten ved at arbeidstakere direkte gjør det til sin næring (selvstendig næringsdrivende) eller at det oppstår "handelsmenn" som ser muligheter for økonomisk gevinst av å kjøpe og selge andres arbeidskraft (arbeidsutleiefirma). Rönngren et al. (2008) argumenterer dermed med at spesielt arbeidsutleiefirmaer spiller en helt sentral rolle i sosial dumping og er overrepresentert i saker som omhandler dette. Skillet mellom en kjerne og en periferi blant de ansatte blir forsterket av fleksibel bruk av arbeidstakere internasjonalt (ITF 2002):

"I think the other issue [...] is also the global mobility of labour, [...] the increased use of migrant labour into all kinds of industries that never imagined that you would have migrant workers, and it is used divisively and it's used in a way that can split workers from workers, and unionized workers against casual migrant workers. And I think that's a challenge for the union movement, to make sure that we don't fall into that trap [...] [I]f unions say we are only interested in the regular, stable employed workforce, then we are signing our own death warrants, because that's not the way labour is being organized [...] [Y]ou cannot organize effectively [...] unless you're organizing both sets of workers." (Assisterende generalsekretær, ITF)

Fenomenet med arbeidsinnleie- og utleie har lengst historie innen sjøfart, og det finnes nå mange arbeidsutleiefirmaer, flere hundre bare i Manila, inkludert norske aktører som OSM, som kun fokuserer på å rekruttere sjøfolk (Rönngren et al. 2008). Innenfor sjøfart mener dermed Rönngren et al. (2008) at det har gått så langt at arbeidsutleiefirmaer i realiteten har erstattet rederne som sjøfarernes arbeidsgivere, og deres eksistensberettigelse er knyttet til å forsyne sektoren med billigst mulig arbeidskraft. Det norske selskapet nevnt over, OSM, er med andre ord ikke et tradisjonelt rederi, men et selskap hvis virksomhet er å tilby full drift av skip gjennom OSM Ship Management og arbeidsutleie via OSM Crew Management, og det har filialer over hele verden.⁵⁵

Dette har ført til en situasjon hvor "workers belong to one company with very limited capital whilst they work for another company which has plenty of capital, but is not accessible to the wage demands of [the] workers" (Rönngren et al. 2008:200). Linken som kan argumenteres for å være grunnlaget for interesseharmonien i den norske modellen, mellom innsatsen i verdiskaping og utbytte i form av lønnsøkninger, er dermed brutt. Fordeling av inntjening og samarbeid om utvikling av virksomheten blir også vanskeligere. Vi vil drøfte konsekvensene for den norske modellen mer utførlig under.

Rönngren et al. (2008) uttrykker bekymring for ansatte i arbeidsutleiebedrifter i Norge sammenlignet med de andre nordiske landene hvor denne gruppen i større grad er organisert og dekket av tariffavtaler. De mener imidlertid at fagbevegelsen ikke har klart å gjøre seg relevante for denne gruppen ennå. Før en eventuell effekt av EUs vikarbyrådirektiv kunne man finne ansatte i arbeidsutleiebedrifter som jobbet for halv lønn sammenlignet med fast ansatte og uten samme rettigheter til sosiale ytelser (Rönngren et al. 2008). På grunn av manglende fagorganisering har det også vært vanskelig å ha oversikt over deres lønns- og arbeidsforhold, da myndighetene ofte har for liten kapasitet til å føre bredt tilsyn kontinuerlig. På den andre siden ville tilsyn med hvorvidt tariffavtaler blir fulgt bli vanskelig, da arbeidsutleiefirmaer ofte leverer arbeidskraft, kanskje til og med én og samme persons arbeidskraft, til en rekke sektorer med svært forskjellige lønnsnivå. Det kan dessuten være vanskelig å ramme arbeidsutleiefirmaer med streik, da de i noen tilfeller bare slår seg selv konkurs for så å gjenoppstå som et nytt selskap (Rönngren et al. 2008).

Outsourcing innebærer dessuten, som vi har sett, at flere arbeidsgivere introduseres på samme arbeidsplass. Konsekvensene av dette blir enda større dersom enheten som outsources tilhører en annen sektor enn virksomheten den skilles ut fra. Dette medfører ofte konflikter innenfor fagbevegelsen om hvem som da har organiserings- og avtalerett. Videre åpner det for at bedrifter kan utnytte situasjonen til å bytte tariffavtale, såkalt "tariffhopping" (Rönngren et al. 2008).

⁵⁵ <http://www.osm.no/index.php/osm-crew-management>

Outsourcing og den medfølgende nettverksstrukturen gjør at eierforholdene blir vanskeligere å forstå, og i noen tilfeller vet ikke engang fagforeningsrepresentanter hvem de skal henvende seg til for å inngå tariffavtale (Rönngren et al. 2008). Arbeidsutleie medfører egne utfordringer, blant annet knyttet til at arbeidsutleiefirmaer ofte er "light-weight businesses" med veldig lite kapital (Rönngren et al. 2008:55). Dette vanskeliggjør forhandlinger og tariffavtaler da det i liten grad finnes investeringer som kan fungere som sikkerhet dersom arbeidstakerne skulle gjøre krav på etterbetaling av lønn. Som vi så over svekker outsourcing og innleie av arbeidskraft ansattes og fagforeningers rettigheter på arbeidsplassen (Wahl 2007).

Når det gjelder utenlandske sjåførere i landtransport uttrykker norske lastebilsjåførere ifølge Askildsen (2011) ambivalens. På den ene siden er det en oppfatning av at utenlandske sjåførere har konkurrert ut eller forskjøvet norske på mer eller mindre urettferdig måte, mens det på den andre siden også uttrykkes solidaritet. De norske sjåførene påpeker dermed hvordan det er vanskelig å gjøre seg forstått og å finne frem og dessuten at de utenlandske sjåførene ofte har dårlige arbeidsvilkår (Askildsen 2011).

Selv om heterogenitet i mange sammenhenger kan være en fordel, vil språkbarrierer og kulturforskjeller i kombinasjon med segmentering av arbeidsmarkedet være en utfordring for fagbevegelsen. Dette blir forverret av kortsiktighet, både ved at organiseringsgraden er spesielt lav blant midlertidig ansatte og deltidsansatte, og ved at fagforeningene bygges på et ustabil fundament dersom det er en stor andel korttidsarbeidsmigranter (Lund og Friberg 2005). Selv om norske fagforeninger vil forsøke å kreve tariffavtaler for utenlandske arbeidstakere, er ofte ikke de utenlandske bedriftene imøtekommende da de anser sine konkurransefortrinn innenfor EU å være å basere seg på forholdene i lavkostnadsland (Rönngren et al. 2008).

Terminalansatte kan være en viktig gruppe for fagforeningene å organisere, både fordi disse ofte er ansatt av logistikksekskapene som besitter makten til å organisere transport og fordi de har en strategisk posisjon i transportnettverket (Rönngren et al. 2008). På mange måter kan disse kanskje sammenlignes med havnearbeiderne som har vært helt sentrale i ITFs kampanje mot fartøy som seiler under bekvemmelighetsflagg. Strategiene til logistikksekskapene er imidlertid en annen god grunn til å organisere terminalansatte, som i økende grad blir utsatt for midlertidiggjøring og bruk av innleid arbeidskraft.

6.2 For den norske modellen (og en potensiell undergraving av den).

LOs daværende nestleder, Ole Knapp, uttrykte i 1990 at "Hovedavtalen må følge samfunnsutviklingen" (sitert i Johansen 2010:152). Som nevnt over er den norske modellen tuftet på prinsippet om at lønns- og arbeidsforhold skal bestemmes gjennom forhandlinger og uten særlig grad av statlig innblanding, hvilket gjør at forskyvninger i forholdet mellom partene, og endringer innad i organisasjonene til partene, vil påvirke hvor godt modellen fungerer. Dessuten er en direkte utfordring at andre land har andre systemer, og at det ikke er den nordiske modellen som har blitt generalisert for eksempel innad i EU. Dette kom tydelig til syne i Laval-saken.

Hernes (2006) identifiserer tre faktorer som kan utfordre og undergrave den norske mikromodellen. For det første vil en endring av befolkningens oppfattelse av fordelingsrettferdighet svekke legitimiteten til velferdsstaten og den norske modellen, for eksempel dersom det oppstår diskurser om "fraværskulturer" og snylting. Disse diskursene har vært en del av mediebildet, med saker både

om kommuner med høy andel unge uføre og i debatten rundt "naving". Tall fra YS Arbeidslivsbarometer viser imidlertid stabilitet på spørsmålet om oppfattelse av fordelingsrettferdighet; mens 9 prosent mente det burde bli større inntektsforskjeller i samfunnet i 2009, mente 11 prosent det samme i 2011. Ifølge Hernes (2006) vil modellen også svekkes dersom det, for det andre, oppstår et lagdelt/todelt arbeidsliv som undergraver den sosiale kapitalen. Data fra OECD viser økende inntektsforskjeller i Norge mellom midten av 1980-tallet og til i dag.⁵⁶ En polarisering mellom en kjerne av fast ansatte, gjerne organiserte, og med høy grad av medbestemmelse og en periferi av midlertidig ansatte, gjerne uorganiserte, uten særlig grad av medbestemmelse vil også innbære en lagdeling. Outsourcing vil også medføre en polarisering selv om arbeidstakerne er fast ansatte hos tjenesteleverandøren, da det er nettopp "kjernevirksomheten" som blir beholdt, mens perifere støttetjenester blir outsourcet. Ansatte hos eksterne tjenesteleverandører vil imidlertid ha liten innflytelse på stedet de faktisk gjør arbeidet. For det tredje ser Hernes en mulighet for undergraving dersom omorganiseringer av virksomheter medfører oppsplitting av arbeidsplasser, fragmentering av relasjoner, sentralisering til en fjern konsernledelse og endringer i ledelsesstrategier.

Outsourcing er del av en prosess som innebærer en oppsplitting av store foretak og en etablering av nettverk mellom mange småbedrifter. Jessop (2002) argumenterer for at dette har skjedd samtidig med en endring i reguleringsregimet bort fra kollektive velferdsløsninger og til individuelle belønningsordninger, og ifølge Harrison (ref. Askildsen 2011) avhenger fleksibilitet av det vi har kalt "usikkert arbeid". Denne individualiseringen ser man for eksempel også i at sjåførene i godstransport på vei blir ansvarliggjort, både av transportbedriftene i forhold til logistikk- og effektivitetskrav og av myndighetene i forbindelse med overholdelse av regelverket, blant annet knyttet til kjøre- og hviletid (Askildsen 2011). Dette er for eksempel i kontrast til rutebilnæringen, hvor overholdelse av kjøre- og hviletidsbestemmelsene er rutebilselskapets ansvar i arbeidet med ruteopplegget (Askildsen 2011). Ifølge Askildsen (2011) blir vareeiere og transportbedrifter verken ansvarliggjort eller kontrollert på utformingen av logistikk- og transportløsninger, mens sjåførene blir både ansvarliggjort og kontrollert på utførelsen. Individualiseringen legger også direkte barrierer i veien for kollektiv motstand, da enkeltindivider blir ansvarliggjort for eventuell ulydighet (Askildsen 2011).

Som vi har vært inne på innebærer outsourcing og bruk av arbeidsutleiebedrifter i nye, "uthulede" bedrifter at relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kompliseres. For det første innebærer det ofte at det som var arbeidsgiver blir oppdragsgiver og at det kommer en ny arbeidsgiver inn mellom. For det andre vil for mange arbeidsplassen være den samme, men arbeidsgiver vil ikke være tilstede på den. For det tredje rammes arbeidsrelasjonen inn av en kommersiell kontrakt mellom oppdragsgiver og arbeidsgiver som setter grenser for forhandlingene mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene. Det å introdusere markedsrelasjoner og kommersielle kontrakter innad i det som før var bedriften vil for det første medføre kortsiktighet, da kontrakten med jevne mellomrom vil reforhandles og konkurranseutsettes. For det andre blir det ikke lenger to relevante parter i lokale oppgjør, men minst tre, og at det kan bli fire parter i trepartssamarbeidet. Oppdragsgivere og arbeidsgivere har ikke sammenfallende interesser, da inngåelsen av den kommersielle kontrakten dem i mellom blir en forhandling om pris. Siden det ofte er flere tjenesteleverandører/arbeidsutleiefirmaer som konkurrerer om å levere til den samme oppdragsgiveren vil makten være i favør den siste, og prisen vil i mange tilfeller presses til leverandørenes smertegrense. Dette får i neste omgang konsekvenser for forhandlingene mellom leverandørene som arbeidsgivere og deres

⁵⁶ <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=26068>

ansatte. For det tredje kan det oppstå konflikter innad i arbeidsgiverorganisasjoner mellom medlemsbedrifter som stort sett er oppdragsgivere og medlemsbedrifter som stort sett er tjenesteleverandører/arbeidsutleiefirmaer. I tillegg kommer potensielle grensekonflikter i fagbevegelsen, det vil si tvister om hvor arbeidstakere skal organiseres og hvilken tariffavtale som skal gjelde. For mikromodellen spesielt gjør fragmenteringen i rom, det vil si at arbeidsgivere og arbeidstakere ikke er tilstede på samme arbeidsplass, medbestemmelse vanskeligere. Som Johnstone et al. (2005) påpeker, fungerer konsultasjon og medbestemmelse best på store, hierarkisk organiserte arbeidsplasser med arbeidstakere som er direkte ansatt og i stor grad organisert. Med outsourcing, og den fragmentering det innebærer, blir lovfestet medbestemmelse betydningsløst (Johnstone et al. 2005). I "uthulede" bedrifter er ansvaret for beslutninger pulverisert mellom ulike aktører som inngår i produksjonsnettverket (Sabel i Hyman 1999).

Gjennom outsourcing forsvinner også tillitsvalgtes, og i forlengelsen de ansattes, muligheter til på lokalt plan å kunne forhandle med den "egentlige arbeidsgiveren", det vil si klientselskapet (Wills 2009). Klientselskapet som kjøper tjenester er imidlertid en viktig premissleverandør hva angår økonomiske rammer for lønn og for arbeidsforhold. Wills (2009) hevder dermed at outsourcing har alvorlige konsekvenser for tradisjonelle modeller basert på kollektive forhandlinger, slik som de nordiske. I tillegg påvirker outsourcing ansattes følelse av tilknytning til arbeidsplass og arbeidsgiver og dermed også deres lojalitet (Howley 1990). Eksternalisering er videre en måte å drive selskaper på som innebærer kortsiktighet og konkurranse, hvilket betyr at den gjensidige avhengigheten som tidligere fantes mellom arbeidsgiver og arbeidstaker blir brutt opp. Et selskap som ansetter arbeidstakere direkte er avhengig av nettopp disse arbeidstakerne, og det vil dermed være sterke incentiver for å samarbeide og forhandle med dem om felles løsninger. Ifølge Wills (2009) er imidlertid meningsfulle kollektive forhandlinger umulig i bedrifter som har eksternalisert deler av virksomheten. Dette fordi arbeidstakere som kollektivt prøver å fremme forbedringsforslag eller komme med krav i verste fall vil prise arbeidsgiveren som tjenesteleverandør, og dermed seg selv, ut av markedet.

Restrukturering truer ikke bare forutsetningene til modellen på grunn av endrede ansettelsesforhold, og dermed forverret jobbsikkerhet, men også ved at ansatte med såkalt "atypisk" ansettelse er "painfully difficult to unionize" (Hyman 1999:100). Dette fordi arbeidstakere blir splittet både gjennom en polarisering av arbeidsstokken mellom kjerne og periferi og gjennom konflikt i fagbevegelsen om retten til å organisere, en prosess Hyman (1992) kaller disaggregering av arbeiderklassen. Gjennom outsourcing blir forholdet mellom medlemmer og ulike industriforbund komplisert, hvilket medfører tvister om tilhørighet avgrenses i forhold til arbeidsplass eller industrisektor. Outsourcing, og den spesialiseringen det innebærer, medfører også at ansatte i tjenesteleverandørbedriften i teorien kan være spredt over hele verden.

Når det gjelder "bred medvirkning" kan denne bli utfordret ved at forholdet mellom ulike arbeidsplassaktører endres, enten ved at det innføres enda en arbeidsgiver på samme arbeidsplass, ved at det oppstår konflikt mellom ulike fagforbund eller mellom landsforeninger i NHO, eller ved at andre hovedorganisasjoner blir etablert og ikke vil samarbeide.

Etter hvert som bedrifter splittes opp og produksjon av varer eller tjenester antar nettverksform vil det også komme spørsmål knyttet til medvirkning som til nå ikke har fått videre oppmerksomhet (Gustavsén 2010). Utfordringen er, ifølge Gustavsén (2010:182), at "de tradisjonelle bedriftsbaserte

medvirkningsformene kan komme til kort når viktige beslutninger fattes i sammenhenger som går på tvers av bedriftsgrensene og hvor de ansattes vilkår i økende grad bestemmes av slike bredere fellesskap enn av hva som skjer i den bedriften man er ansatt”.

Når det gjelder avtaleverket påpeker Rönngren et al. (2008) at det ikke lenger er mulig å regulere og kontrollere prosesser og trender innenfor ett lands grenser siden disse i økende grad har blitt transnasjonale. Denne utfordringen blir enda større ved at regelverket i større og større grad åpner for kapitalmobilitet, mens lov- og avtaleverket som danner rammen for forholdet mellom partene i arbeidslivet i all hovedsak relaterer seg til nasjonalstater og dermed forankrer fagforeningene til det nasjonale nivået (Rönngren et al. 2008). Med globalisering trues aktører og systemer som er bygget på dette nivået både fordi de kan spilles ut mot tilsvarende aktører og systemer i andre nasjoner, og fordi de mister innflytelse på helheten.

Som vi har vært inne på forutsetter den norske makromodellen, slik den er nå, at avtaleinngåelse på det nasjonale nivået er hensiktsmessig. Trendene vi har diskutert i denne rapporten reiser imidlertid noen spørsmål i forhold til dette. For å diskutere mulige konsekvenser er det dermed nødvendig å dvele litt ved spørsmålet om geografisk nivå.

Ulike geografiske nivåer er del av vår verdensanskuelse og hverdagspråk; vi tenker samfunns-spørsmål inn i rammen av for eksempel ”nasjonalstaten”, ”verdensmarkedet” eller ”byen”. Disse nivåene rammer inn ulike typer sosiale relasjoner og da ikke minst arbeidslivsrelasjoner. Spesielt nasjonalstaten har hatt en betydelig rolle som arena for fagbevegelsens utvikling og har blitt nivået hvor man diskuterer rettferdig lønns- og arbeidsvilkårsutvikling. Det er imidlertid her viktig å ta med seg diskusjonene innenfor geografifaget at slike nivåer ikke er naturgitte og at de stadig er utsatt for politisk kamp. For eksempel hevder Kelly (2002) at det nasjonale nivået også har fungert som en måte å begrense organisering og forhandling fra å bli et internasjonalt anliggende. En måte en slik ”globalisering av partsforholdet” blir hindret på er gjennom et lov- og avtaleverk som vanskeliggjør det. Gjennom trepartssamarbeidet i den norske modellen prioriterer dermed fagforeningene målet om nasjonal økonomisk og sosial utvikling fremfor muligheten til å foreta visse typer aksjoner (Bergene 2010). Så lenge den norske modellen omfatter hele den norske befolkningen kan dette være et riktig valg, men dersom de identifiserte trendene gjør at modellen blir uthulet og dermed favner kun en utvalgt kjerne presser spørsmålet seg frem igjen. Spesielt dersom fragmentering er ”kommet for å bli” bør modellen gjennomgås og spørsmålet reises om hvordan man best representerer og forbedrer arbeidsforholdene til ansatte hos tjenesteleverandører og arbeidsutleiebedrifter, som gjerne også jobber på tvers av landegrenser.

Denne begrensningen av en viss aktivitet til et visst nivå skjer på grunn av at geografiske nivå ofte blir oppfattet som faktisk eksisterende enheter som bygger på hverandre, slik at lokalsamfunnet er en del av nasjonalstaten som igjen er en del av det internasjonale samfunnet. Dette systemet er delvis skapt som en politisk arbeidsdeling mellom lokale, regionale, nasjonale og overnasjonale myndigheter (Cox 1998). For arbeidslivsrelasjoner er de geografiske nivåene formalisert gjennom avtaler om på hva slags forhandlinger og hvilke typer avtaler som skal inngås på hvilket nivå (Delaney og Leitner 1997). Disse nivåene er imidlertid ikke hugget i stein, noe vi kan skimte i diskusjoner om hvorvidt man bør ha nasjonale tariffavtaler og hvordan disse eventuelt skal virke; skal de dekke alle arbeidstakere innenfor visse sektorer og dermed hele arbeidsplasser eller skal de dekke yrkesgrupper, hvilket vil medføre at det på samme arbeidsplass er flere gjeldende tariffavtaler. Hva

angår det første spørsmålet, argumenterer Castree et al. (2008) for eksempel for at fagforeninger vil ønske å forhandle på høyest mulig nivå for å hindre at arbeidstakere blir satt opp mot hverandre mens arbeidsgivere kan ha økonomisk interesse av å forhandle på lavest mulig nivå. Det er med andre ord viktig å ha in mente at det ikke finnes noe geografisk nivå som er det naturlige med tanke på arbeidslivsrelasjoner og at det man faller ned på er en viktig del av maktkampen mellom partene (Swyngedouw 1997; Kelly 2002).

Siden samferdsel i økende grad geografisk sett blir rekalkulert med tanke på arbeidslivsrelasjoner – både gjennom arbeidsgiveres og arbeidstakeres nasjonalitet og rekkevidde – er dette pressende spørsmål for partene. For eksempel har innføringen av EUs tjenstedirektiv skapt en ny ramme for arbeidslivsrelasjoner og dette har utfordret nasjonale nivået (Bergene et al. 2010). EU-utvidelsen østover har også vist at det ikke bare er arbeidsgivere som har ekspandert internasjonalt, men at også arbeidstakere flytter på seg. Både globalisering og europeisering er slik sett prosesser som er med på å endre reguleringen av arbeidslivet. Den økte mobiliteten til arbeidstakere i EU/EØS har for eksempel fått nasjonale fagforeninger til å etterspørre europeiske arbeidslivsstandarder som et ledd i kampen mot sosial dumping. Dette utgjør et eksempel på et forsøk på å heve nivået for arbeidslivsrelasjoner fra det nasjonale til det europeiske. Et annet svar kunne vært om nasjonale fagforeninger rettet sine strategier mot det lokale nivået, for eksempel ved å inngå i dialog med lokale arbeidsgivere for å styrke deres konkurransedyktighet, verdsette norsk kompetanse og dermed hindre industriflukt eller rekruttering av utenlandsk arbeidskraft.

Endrede ansettelsesforhold påvirker også den statlige reguleringen av arbeidslivet, for eksempel viser en undersøkelse gjort av AFI at oppfølgingen av IA-avtalen blir påvirket gjennom entreprenørisering ved at de som tidligere var ansatt, for eksempel lastebilsjåfører i et logistikkfirma, ikke lenger er ansatt, men selvstendig næringsdrivende og gjennom pulverisering av ansvar mellom arbeidsgiver og oppdragsgiver hva angår outsourcing og innleie av arbeidskraft. Selvstendig næringsdrivende faller dessuten utenfor regulering av arbeidslivet og en del velferdsordninger.

7 Potensielle ringvirkninger og utfordringer

Avslutningsvis ønsker vi å rette søkelyset mot potensielle ringvirkninger og eksempler på utfordringer som kan følge av trender i de tre transportbransjene. I forhold til maritim sektor diskuterer vi hvordan svakere rekruttering blant norske sjøfolk kan ha negative konsekvenser for offshorerelaterte leverandører som i dag setter praktisk sjøkompetanse høyt. For luftfart vil vi ta for oss en potensiell trend knyttet til sterkere markedsstyring og hvordan dette kan påvirke transporttilbud og bosetningsmønstre på mindre attraktive ruter i Norge. For landtransport kommer vi inn på hvordan elementer som ulovlig importert drivstoff og unnlattelse av bompengavgifter av utenlandske lastebiler skaper vanskelige vilkår for en norsk lastebilnæring som opererer med svært lave marginer.

7.1 Praktisk sjøerfaring og konkurransekraft i den maritime næringen

Reegård og Rogstad (2012) demonstrerer bekymringen i den maritime næringen over at stadig færre tilegner seg den *praktiske* sjøbaserte erfaringen som i mye større grad var tilgjengelig før. Undersøkelsen Fafo gjorde blant rederier, verft, utstyrproducenter og tjenesteleverandører viser at det legges stor vekt på betydningen av en slik operasjonell erfaring for innovasjon i landbaserte bedrifter. På samme måte argumenterer Reve og Sasson (Reve og Sasson 2012) og Jakobsen og Espelien (Jakobsen og Espelien 2011) for at Norge har viktige fortrinn i den maritime næringen nettopp fordi den praktiske, tause kunnskapen er vel så viktig som forskningsbasert kunnskap. Disse to formene for kunnskap trekkes gjerne frem som gjensidig avhengige og begge konstituerende for innovasjonskapasiteten til bedrifter (Lundvall 2010). Den første formen er læring som oppstår gjennom "Doing, Using and Interacting" (DUI) (Jensen et al. 2007), en type læring som er erfaringsbasert, mer praktisk og som kjennetegnes av høy grad av interaksjon. Den andre form er læring basert på kodifisert vitenskapelig og teknisk kunnskap (Science, Technology and Innovation, STI), en type læring som gjerne settes i sammenheng med forskning og utvikling (FOU). Reegård og Rogstad viser med sin studie at denne typen praktisk kunnskap verdsettes høyt i den maritime sektoren, og spesielt i kombinasjon med teoretisk kunnskap, slik også Isaksen og Karlsen (2010) fremhever som sentralt for vellykket innovasjon. På samme måte som at det er stor kamp om ingeniørene er det dermed også rift om arbeidstakere med praktisk sjøerfaring for å utvikle best mulige produkter og tjenester til den maritime næringen. I følge Reegård og Rogstad blir imidlertid denne gruppen med sjøfolk stadig vanskeligere å rekruttere fordi det er mindre slik erfaring å hente blant yngre grupper. Dette gjelder ifølge DNMF også offisersnivåene. På lavere nivåer, såkalt underordnet mannskap, dominerer i hovedsak utenlandsk mannskap når skip i det norske internasjonale registeret tas med. Norske maskinoffiserer har god markedsverdi, og på seniornivå vil de fleste stillinger på norske skip være bekledd med nordmenn, også på broen. Også på bekvemmelighetsflaggregistrerte skip med norske eierinteresser vil det finnes norske sjøfolk i flere senioroffiserstillinger. Fordi det er krav om lang seilingstid for å oppnå de høyeste sertifikatene som kreves for å seile som senioroffiser, er man imidlertid avhengig av at det finnes rekrutterings- og opplæringsstillinger. Mangelen på rekrutteringsstillinger og lavere offisersstillinger vil dermed på sikt medføre at den maritime kompetansen fra sjø til land forvitrer og den praktiske "hands-on" erfaringen forsvinner fra det maritime miljøet.

Regaard og Rogstad (2012) viser at tilskuddsordningene eller sysselsettingsordningene for sjøfolk er viktig i forhold til å opprettholde maritim kompetanse i Norge, noe også EconPöyry (2010) viser i sin rapport fra 2010. Ifølge Sjøfartsdirektoratet skal refusjonsordningene "[...]sikre norsk maritim

kompetanse og rekruttering av norske sjøfolk, samt sikre rederiene konkurransedyktige rammevilkår”.⁵⁷

Refusjonsordningene er en del av tilskuddsordningene som er hjemlet i forskrift om forvaltning av tilskudd til sysselsetting av sjøfolk om bord på skip i NOR og NIS. Bakgrunnen er å sikre norsk maritim kompetanse samtidig som norske rederier for konkurransebetingelser på linje med vilkår i andre land.⁵⁸ Tilskuddsordningen kan deles mellom refusjonsordningen og nettolønnsordningen. Refusjonsordningen innebærer at en prosentvis del av lønnsutgiftene til visse ansatte blir refundert rederiene. Det er noe ulike typer prosentsatser i forhold til hva slags skip. Nettolønnsordningen innebærer refusjon av rederiets norske skattetrekk, trygdeavgift og arbeidsgiveravgift for visse grupper sjøfolk på visse typer skip. Refusjonsberettigete sjøfolk er personer skattemessig bosatt i Norge eller andre land som er omfattet av EØS-avtalen.

EconPöyry (2011) viser til at ordningene har bidratt til å holde lønningene for sjøfolk oppe sett i forhold til industriarbeiderlønninger. Dette trekkes frem som en klar fordel i forhold til rekruttering og at mannskap med dette kompenseres for ubekvem arbeidstid. I tillegg hevder rapporten at ordningen til en viss grad demmer opp for utflagging og bytte av mannskap. Samtidig peker EconPöyry på at ordningen ikke fullt dekker merkostnadene ved bruk av norsk mannskap, noe som forklarer at norske rederier like fullt velger å flagge ut.

I forhold til diskusjonen om rekruttering til landbaserte jobber som krever sjøerfaring er tilskuddsordningene viktige på flere punkter (EconPöyry 2011). For det første kan de relativt sett høye lønningene (inkludert tariffavtalebestemt kompensasjon for ubekvem arbeidstid) være sentrale i forhold til å tiltrekke seg ung arbeidskraft som har alternativer i landbaserte jobber. For det andre kan denne rekrutteringsmåten sikre nødvendig sjøerfaring som danner grunnlaget for høyere stillinger (som styrmann). Slik sett kan ordningene gjøre rekrutteringen til landbaserte jobber i den maritime sektoren bedre, og da spesielt med tanke på de mest foretrukne arbeidstakerne med ledererfaring (EconPöyry 2011).

7.2 Luftfartens betydning for spredt bosetting og turisme

Som påpekt av Doganis (2010) er luftfart svært viktig for stater, kanskje spesielt med tanke på samfunnssikkerhet og beredskap. Også NHO Luftfart (2012) har publisert en rapport om luftfartens samfunnsbidrag. Det blir her hevdet at luftfart, i tillegg til samfunnssikkerhet og beredskap, er viktig for å oppnå den politiske målsettingen med spredt bosetting, for å øke turismen til Norge, for konkurransekraften til en rekke næringer, spesielt olje- og gasssektoren, for Forsvaret og for den norske befolknings velferd. Når det gjelder velferd bidrar luftfarten med sysselsetting til omtrent 61.000 arbeidstakere, 8,2 milliarder i skatteinntekter, 800 millioner i moms på innlandsflyvninger og er dessuten en viktig del av velferdsstatens helsetilbud, hvor for eksempel Helse Nord bruker om lag 300 millioner kroner årlig på flytransport og 20 prosent av Widerøes passasjerer nord for Trondheim er på helserelaterte reiser (NHO-Luftfart 2012). NHO Luftfart (2012) hevder videre at luftfart vil bli enda viktigere i fremtiden, da en TØI-rapport påpeker at for 73 prosent av flypassasjertransporten og 94 prosent av godstransporten finnes det ikke reelle alternativer de nærmeste ti årene i Norge.

⁵⁷ <http://www.sjofartsdir.no/sjofolk/refusjonsordningen-og-nettolonn/>

⁵⁸ <http://www.lovdatabank.no/cgi-wif/ldles?doc=/sf/sf/sf-20051221-1720.html>

Luftfartens betydning for å opprettholde spredt bosetting i Norge har i år også blitt påpekt av både samferdselsministeren og statssekretæren. Samferdselsminister Marit Arnstad gikk i august så langt som å si at "Regjeringens hovedmål for luftfarten er å legge til rette for en sikker, miljøvennlig og effektiv luftfart i alle deler av landet. Spredt bosetting, lange avstander og vanskelig topografi gjør at luftfarten spiller en større rolle i transportmønsteret i Norge enn i de fleste andre europeiske land".⁵⁹ Statssekretær Erik Lahnstein hevdet under åpningen av Luftfartskonferansen i mars i år at "[l]uftfart har enorm betydning i Norge", blant annet fordi "[r]egjeringens mål er å ta hele landet i bruk" og "[d]a er luftfart et helt avgjørende virkemiddel".⁶⁰ Det regionale rutetilbudet spiller en viktig rolle for fordelingen av velferdsgoder som helse, utdanning og kulturelle aktiviteter. Statssekretæren viste også til undersøkelser som viser at befolkningsutviklingen på kommunenivå avhenger av avstand til nærmeste flyplass.

Både samferdselsministeren og statssekretæren påpeker også at luftfarten er sentral for næringsutviklingen i Norge. Ifølge statssekretæren ville den maritime klyngen på Sunnmøre "neppe vært verdensledende uten flyrutene fra Vigra".⁶¹

Denne rapporten viser en transportsektor i endring hva angår regulering på nasjonalt nivå, og dette gjelder også luftfart. Ifølge statssekretær Lahnstein har Luftfartstilsynet gått fra å ha ansvar for et nasjonalt regelverk til å i økende grad å forholde seg til et felles regelverk for hele EU.⁶² Som Lahnstein også påpeker reiser det spørsmålet om hvordan "særnorske behov" skal bli ivaretatt, herunder spredt bosetting.

Ifølge samferdselsministeren er det en målsetting for regjeringen at luftfarten i utgangspunktet skal gjennomføres på et kommersielt grunnlag, det vil si styrt av tilbud og etterspørsel, og dermed rammevilkår som sikrer dette.⁶³ Det blir imidlertid også påpekt at markedet ikke alltid sørger for et tilfredsstillende tilbud og at Staten dermed må kjøpe regionale flyrutetjenester. Dette gjøres ved at Samferdselsdepartementet pålegger forpliktelser til offentlig tjenesteytelse og deretter kjøper flyrutetjenester etter anbud på disse rutene. I 2011 kjøpte Staten regionale flyrutetjenester for rundt 700 millioner kroner.⁶⁴

Samferdsel er også avgjørende for reiseaktiviteten til og i Norge, og dermed også for reiselivets konkurransedyktighet (Farstad og Dybedal 2012). En undersøkelse blant utenlandske besøkende til Norge, den såkalte Gjesteundersøkelsen 2011, viser at luftfart er en av driverne for turisme til Norge. Farstad og Dybedal (2012) presenterer i tidsskriftet Samferdsel følgende figur over antall tusen overnattingsgjester i Norge fordelt på transportmåte:

⁵⁹ <http://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Sporsmal/Skriftlige-sporsmal-og-svar/Skriftlig-sporsmal/?qid=54275>

⁶⁰ <http://www.luftfartstilsynet.no/Luftfartskonferansen/article4780.ece>

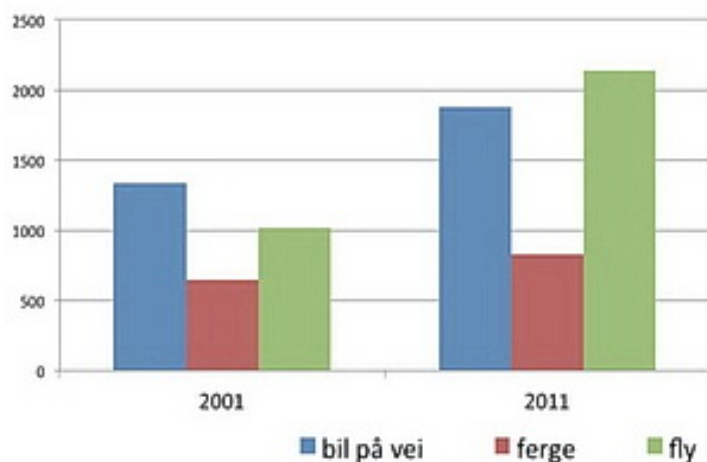
⁶¹ <http://www.luftfartstilsynet.no/Luftfartskonferansen/article4780.ece>

⁶² <http://www.luftfartstilsynet.no/Luftfartskonferansen/article4780.ece>

⁶³ <http://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Sporsmal/Skriftlige-sporsmal-og-svar/Skriftlig-sporsmal/?qid=54275>

⁶⁴ <http://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Sporsmal/Skriftlige-sporsmal-og-svar/Skriftlig-sporsmal/?qid=54275>

Figur 19. Utenlandsk forretnings- og ferietrafikk i Norge i perioden 2001– 2011 etter transportmåte for overnattingsgjester. Tusen ankomster. (Farstad og Dybedal 2012)



Vi ser av figuren at det har vært en økning i antall overnattingsgjester som kommer til Norge med fly (hele 111 prosent), og andelen som kommer med fly er nå høyere enn andelen som kommer til Norge med bil på vei, selv om denne også har økt med 41 prosent. Det var sommeren 2011 særlig tilreisende fra USA, Japan og Sør-Europa som kom med fly, mens svensker, tyskere, dansker og finner i større grad kom via vei eller med ferje (Farstad et al. 2011).

Avstandene i Norge og den vanskelige topografien gjør også at spredningen av turisme utover i landet til en viss grad påvirkes av rutetilbudet innen luftfart, muligens kombinert med forholdet mellom tilbudet til nettverksbaserte flyselskap og lavprisselskap. Per 2011 var Østlandet det største landsdelsreisemålet med 37 prosent av de utenlandske gjestedøgnene i sommersesongen, fulgt av Vestlandet med 28 prosent og Nord-Norge med 14 prosent (Farstad og Dybedal 2012). Hele tre av fire av de utenlandske ferieturistene har besøkt ett eller flere steder på Østlandet i løpet av sommerferien, og 53 prosent har vært innom Oslo.

7.3 Landtransport, konkurransevridning og ubetalte bomplasseringer

Som vi har vært inne på tidligere i denne rapporten påpeker Askildsen at det er bekymring blant norske lastebileiere og -sjåfører at utenlandske lastebiler opererer på andre konkurransevilkår enn de norske. Vi har allerede vært inne på bekymringer knyttet til sosial dumping hva angår lønn og arbeidstid. En annen dimensjon er knyttet til *de facto* ulik avgiftspraksis for et anslagsvis høyt antall utenlandske lastebiler. Transportmagasinet (2010) viser for eksempel til norske firmaer som truer med utflagging fordi de opplever at de ikke kan konkurrere med utenlandske operatører som kjører med avgiftsfri diesel tatt med fra hjemlandet, i tillegg til ikke å betale bomavgifter på norske veier.⁶⁵

Det er vanskelig å få tak i eksakte tall på hvor mye dette dreier seg om, men en indikasjon kan være at det ble sendt ut innkreving på ubetalte bomplasseringer via det såkalte Euro Parking Collection på rundt 20 millioner NOK i 2011⁶⁶. Om lag halvparten av dette ble betalt. Norsk Lastebileierforbund peker på at det ikke er et tilstrekkelig system som gjør det mulig å hindre en slik konkurranse-

⁶⁵ <http://www.tungt.no/transportmagasinet/article682788.ece>

⁶⁶ Ifølge Statens Vegvesen i 2012

vridende faktor (E24, 2011).⁶⁷ På tross av at norske bomselskaper altså engasjerer det britiske selskapet Euro Parking Collection til å kreve inn utestående betalinger har imidlertid ikke dette selskapet hjemmel til å drive inkassovirksomhet⁶⁸, noe som forklarer at man ikke går videre med ubetalte regninger. Med den varslede endringen i kabotasjereglene fra 2014 kan dette fenomenet dermed få enda større utbredelse hvis man får den forventede økningen av utenlandsk landtransport i Norge. I tillegg til at problemet knyttet til konkurransevridning vil vedvare, går også den norske stat glipp av viktige inntekter.

Samferdselsdepartementet og Vegdirektoratet har imidlertid forslag inne om en forskrift som innebærer at autopassbrikke for alle kjøretøy over 7,5 tonn blir obligatorisk, noe som vil bli gitt med hjemmel i vegtrafikklovens § 13⁶⁹⁻⁷⁰ og som vil utfylle eksisterende paragraf om at "[...] kjøretøy skal være bygget, innrettet, utstyrt og vedlikeholdt slik at det kan brukes uten å volde unødig fare eller ulempe, og uten å skade veg". Det vil bli politiet og Statens Vegvesen som vi kunne ha mulighet til å sanksjonere, mens Tollmyndighetene kan få en mer tilretteleggende funksjon gjennom å tilby brikker til lastebiler som skal deklare varer ved grensen. Lovendringen er planlagt å tre i kraft mot slutten av 2012, og vil kunne være et viktig skritt på veien i forhold til å skape en jevnere konkurranse-situasjon.

Spørsmålet blir imidlertid i hvilken grad man lykkes i å sanksjonere mot brudd på denne nye bestemmelsen. Samme paragraf skal dekke forskriftsmessig utstyr som vinterhjul/kjetting, uten at dette blir tilfredsstillende fulgt opp. Askildsen (2011) viser for eksempel at lastebilsjåfører uttrykker engstelse i forbindelse med møtesituasjoner med utenlandske lastebiler, spesielt ved kjøring på norske vinterveier. På tross av den nevnte forskriften makter imidlertid ikke Statens Vegvesen å følge opp mer enn en brøkdel av utenlandske lastebiler på norske veier.⁷¹

⁶⁷ <http://e24.no/naeringsliv/flere-utlendinger-vil-betale-bompenger/20068320?recommend=true>

⁶⁸ <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/--Bompenger-Er-ikke-det-bare-for-nordmenn-6942008.html>

⁶⁹ <http://www.autopass.no/Nyhetsarkiv?artikkel=319422#id319422>

⁷⁰ <http://www.lovdatabasen.no/all/hl-19650618-004.html#13>

⁷¹ <http://nrk.no/nyheter/distrikt/ostfold/1.8064979>

8 Konklusjon

I denne rapporten har vi diskutert *utfordringer knyttet til globalisering av transportsektoren og endringer i ansettelsesforholdene i kjølvannet av dette*. Rapporten har belyst trender i tre transportnæringer, nemlig maritim transport, luftfart og landtransport. Studien har vært basert på eksisterende litteratur og statistikk.

Gjennomgangen av trender og utfordringer i transportsektoren og diskusjonen av potensielle konsekvenser gjør at vi ønsker å trekke frem tre områder som fortjener spesiell oppmerksomhet. Dette er *eksternalisering/fleksibilisering, utflagging og kompetansesituasjonen i Norge*. I forbindelse med dette fokuset viser vi også det vi anser som de viktigste trendene og utfordringene i tabellform. Avslutningsvis diskuterer vi hvordan disse områdene har innvirkning på den "norske modellen" for organisering av arbeidslivet.

Transportsektoren blir sterkt utfordret av økende *eksternalisering og fleksibilisering* av arbeidet. Dette inkluderer aspekter som arbeidsinnleie, midlertidiggjøring, oppsplitting av eierskap, anbudsutsetting, outsourcing og "entreprenørisering" av de ansatte. Eksternalisering av produksjon

eller tjenester som tidligere var gjort innenfor én bedrift, ofte kalt outsourcing, har i løpet av de siste 15 årene vokst betraktelig på verdensbasis (Johnstone et al. 2005). I tillegg har handel med arbeidskraft, via arbeidsutleiefirmaer, blitt en egen industri (Johnstone et al. 2005; Coe et al. 2007). Dette innebærer endringer i relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. *Arbeidsinnleie* innebærer at arbeidsrelasjonene mellom tre parter og ikke to, noe som kompliserer forhold knyttet til representasjon, samhold og tilhørighet. *Entreprenørisering* innebærer at den ansatte blir "frigjort" til selvstendig næringsdrivende, noe som gjør at transportarbeideren mister viktige rettigheter som ansatt. Ifølge ITF har disse trendene økt andelen av "usikkert arbeid". Rönngren et al. (2008) trekker dessuten frem at eksternalisering og fleksibilisering av arbeidslivet kan øke forekomsten av "sosial dumping". For fagbevegelsen innebærer disse trendene at det blir vanskeligere å få til felles representasjon, i tillegg til at mange arbeidere mister opparbeidede rettigheter. Wills (2009) mener for eksempel at meningsfulle kollektive forhandlinger er vanskelig å få gjennomført i bedrifter som har eksternalisert deler av virksomheten. Johnstone et al. (2005) påpeker dessuten at outsourcing kan ha alvorlige negative konsekvenser for helse, miljø og sikkerhet (HMS) fordi ansvarslinjene blir uklare.

Utflagging som begrep knyttes til den maritime næringen hvor rederier ofte velger å seile under andre flagg (typisk "bekvemmelighetsflagg") for å unngå skatter og reguleringer i hjemlandet. I tillegg har Norge mistet arbeidsplasser i denne næringen til typiske "lavkostland". I luftfartsnæringen har en tendens vært opprettelse av baser i utlandet og flytting av funksjoner som vedlikehold. Innenfor landtransport blir utenlandske transportselskaper og arbeidstakere i økende grad hyret for å kjøre oppdrag til eller i Norge. En oppmykning av kabotasjereguleringene innen landtransport kan føre til en videre økning av disse fenomenene.

Kompetansetilgang er et relatert tema til utflagging. I den maritime næringen mister Norge segmenter av kompetanse innenfor enkelte skipsfartsområder. Dette fører også til at den utvidede maritime næringen, inkludert utstyrsleverandører til offshore-virksomhet, på sikt kan få vanskeligheter med å rekruttere attraktiv arbeidskraft med praktisk sjøerfaring. Innen luftfart er det bekymring for at spesielt vedlikeholdskompetanse på fly forvitrer på sikt, selv om kompetanse-

situasjonen innen flytekniske fag i dag holdes oppe på grunn av den stabile situasjonen innen helikopterservice til og fra norske offshore-installasjoner. I landtransport har Yrkessjåførdirektivet skapt et paradoks i at kravet til kursing på den ene siden skal øke kompetansenivået blant sjåførere som opererer på norske veier samtidig som direktivets retningslinjer i forhold til kursing utgjør er en barriere for rekruttering. En annen kompetanseutfordring er knyttet til sikkerhet. Den raske økningen av utenlandske lastebiler på norske veier har ført til mange usikre situasjoner, spesielt på vinterføre. I tillegg til at kompetansen om norske forhold ofte er lav blant disse sjåførene, rapporteres det også om utenlandske transportfirmaers brudd på forskrifter knyttet til kjøretøyenes stand og lovpålagt utstyr.

I tabellen nedenfor oppsummeres noen av de viktigste trendene og utfordringer som rapporten har belyst. I tillegg til punktene ovenfor, viser vi eksempler på viktige reguleringer og reguleringsendringer som rapporten diskuterer.

Tabell 4. *Trender og utfordringer for sjø, luft og land*

Trender og utfordringer	Sjø	Luft	Land
<i>Viktige reguleringer</i>	Fullliberalisert, inkludert kabotasje	Fullliberalisert, inkludert kabotasje (men ikke praktisert)	Kabotasjeforbud (med visse unntak), "Yrkessjåførdirektivet", Kjøre- og hviletidsbestemmelser
<i>Viktige reguleringsendringer</i>	NIS, Tilskuddsordningene	Sikkerhetsstandarder "Open skies"	Mulig bortfall av kabotasjeforbud fra 2014
<i>Eksternalisering/fleksibilisering</i>	Egne managementselskaper og arbeidsutleiefirmaer skilt ut fra rederiene, fungerer på verdensbasis	Egne arbeidsutleiefirmaer med baser i utlandet Entreprenørisering	Entreprenørisering
<i>Utflagging og mulige konsekvenser</i>	Kompetansetap i Norge, tendenser til sosial dumping i norske farvann	Kompetansetap i Norge	Sosial dumping, sikkerhetsproblematikk osv.

Trendene og utfordringene i transportsektoren utfordrer det som populært har blitt kalt den "norske modellen" for arbeidslivsrelasjoner. Hernes (2006) deler inn i en *makromodell* og en *mikromodell*. *Makromodellen* baserer seg på prinsippet om kollektive forhandlinger mellom partene i arbeidslivet, og forutsetter høy grad av organisering på begge sider for at avtalene skal få kraft og legitimitet. Den norske *mikromodellen* omhandler i større grad aspekter som medvirkning, medbestemmelse, inkludering og en hensiktsmessig anerkjennelse av kompetanse fra begge sider.

Da den norske modellen fungerer bra under det Hyman (1999) kaller "organisert kapitalisme", som preges av relativ jobbsikkerhet og høy organiseringsgrad, er prinsippene bak modellen ikke like godt

fungerende i et mer fragmentert arbeidsliv. Dette gjelder særlig i sektorer med høy andel arbeidsmigranter, høy grad av outsourcing og/eller utstrakt bruk av arbeidsutleiebedrifter.

Eksternalisering og fleksibilisering vanskeliggjør kollektiv representasjon. Hernes peker for eksempel på at den norske modellen kan bli undergravet dersom omorganiseringer av virksomheter medfører den type oppsplitting av arbeidsplasser som både eksternalisering og fleksibilisering kan innebære.

Utflagging hindrer virksomheter å bli omfattet av nasjonale tariffavtaler. I forhold til midlertidig arbeidsinnvandring til Norge er det også en utfordring at land i EU/EØS har andre systemer for partssamarbeid. Den norske makromodellen, slik den er nå, forutsetter at avtaleinngåelse på det nasjonale nivået er hensiktsmessig. Dette er, ifølge Rönngren et al. (2008), en av svakhetene til den nordiske (inkludert den norske) modellen. Modellen er bygget på et nasjonalt fundament, og den forutsetter dermed at nasjonale avtaler er tilstrekkelig og at arbeidsforhold kan reguleres og kontrolleres innenfor landegrensene. Ifølge Rönngren et al. (2008) er det imidlertid ikke lenger mulig å regulere og kontrollere prosesser og trender innenfor ett lands grenser siden disse i økende grad har blitt transnasjonale. Denne utfordringen blir enda større ved at regelverket i økende grad åpner for kapitalmobilitet, mens lov- og avtaleverket som danner rammen for forholdet mellom partene i arbeidslivet i all hovedsak relaterer seg til nasjonalstater og dermed forankrer fagforeningene til det nasjonale nivået.

Til slutt vil vi trekke frem kompetansesituasjonen som en utfordring for den norske modellen. En av de store fordelene knyttet til den norske *mikromodellen* har vært den tillitsbaserte anerkjennelsen og utnyttelsen av *kompetanse* i alle ledd av en virksomhet. Rapporten trekker frem betydningen av praktisk sjøfaring i den innovative maritime næringen i Norge som et eksempel på anerkjennelse og fornuftig utnyttelse av en slik type kompetanse, men dette aspektet har også relevans for de to andre transportnæringene. Slik sett er det bekymringsverdig at både nedgangen i kompetanse og tendensene til oppsplitting av arbeidsrelasjonene kan se ut til å gjøre den norske mikromodellen mindre relevant i transportsektoren.

Referanser

- Aarhaug, J. (2009). Konkurransen og tilbud i lokal rutebiltrafikk. TØI rapport 1031/2009. TØI. Oslo
- Alsos, K. og L. Eldring (2008). "Labour Mobility and Wage Dumping: The Case of Norway." European Journal of Industrial Relations **14**(4): 441-459.
- Arbeidsdepartementet (2012). Endringer i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven mv. (likebehandling ved utleie av arbeidstakere og tiltak i den forbindelse mv.). St.prp. 74L, 2011-2012).
- Askildsen, T. C. (2011). Sjøfører i langtransport - en intervjuundersøkelse. TØI rapport 1138/2011. TØI. Oslo, TØI.
- Barker, K. og K. Christensen (1998). Introduction: Controversy and Challenges Raised by Contingent Work Arrangements. Contingent Work: American Employment Relations in Transition. K. Barker og K. Christensen (red.). Ithaca, Cornell University Press.
- Bendt, H. (2003). Worldwide Solidarity: The Activities of the Global Unions in the Era of Globalisation. Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bergene, A. C. (2010). Preaching in the Desert or Looking at the Stars? A Comparative Study of Trade Union Strategies in the Auto, Textile and Garment, and Maritime Industries. Oslo, Unipub. **no. 213**: VI, 427 s.
- Bergene, A. C., D. Jordhus-Lier og A. Underthun (2010). "En introduksjon til arbeidsgeografi: Nyttige perspektiver for norsk arbeidslivsforskning?" Søkelys på arbeidslivet **27**(3): 217-229.
- Bergh, T. (2010). Hovedavtalen og den norske arbeidslivsmodellen. Avtalt spill. T. Bergh. Oslo, LO & NHO.
- Brenner, N. (2004). New state spaces: urban governance and the rescaling of statehood. Oxford, Oxford University Press.
- Castree, N., D. Featherstone og A. Herod (2008). Contrapuntal Geographies: The Politics of Organizing Across Sociospatial Difference. The SAGE Handbook of Political Geography. K. R. Cox, M. Low og J. Robinson (red.). London, Sage.
- Coe, N. M., J. Johns og K. Ward (2007). "Mapping the Globalization of the Temporary Staffing Industry." The Professional Geographer **59**(4): 503-520.
- Cox, K. R. (1998). "Representation and power in the politics of scale." Political Geography **17**(1): 41-44.
- Cremers, J. (2011). In search of cheap labour in Europe: Working and living conditions of posted workers. Brussels, CLR/EFBW/International Books.
- Delaney, D. og H. Leitner (1997). "The political construction of scale." Political Geography **16**(2): 93-97.
- Dicken, P. (2003). Global Shift: reshaping the global economic map in the 21st century. New York, Sage.
- Dicken, P. (2007). Global shift : transforming the world economy. London, SAGE.
- Doganis, R. (2010). Flying off Course: Airline economics and marketing. Fourth edition. Abingdon, Routledge.
- EconPöyry (2010). Evaluering av sysselsettingsordningene for sjøfolk. Rapport 2010: 023. Oslo, EconPöyry.

- Eldring, L., A. M. Ødegård, R. K. Andersen, M. Bråten, K. Nergaard og K. Alsos (2011). Evaluering av tiltak mot sosial dumping. FAFO-rapport 2011:9. FAFO. Oslo, FAFO.
- Europaparlamentet (2008). Road haulage: Restrictions to go by 2014. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+IM-PRESS+20080121IPR19243+0+DOC+PDF+V0//EN&language=NL>.
- Evju, S. (2008). "Utstasjonering og sosial dumping - et skandinavisk perspektiv." Arbeidsrett 5(1): 1-20.
- Farstad, E., A. Rideng og I. L. Mata (2011). Gjesteundersøkelsen 2011. Utenlandske ferie- og forretningsreiser i Norge. TØI rapport 1166/2011. TØI. Oslo, TØI.
- Farstad, E. og P. Dybedal (2012). "Gjesteundersøkelse blant utenlandske turister". Samferdsel nr. 4 2012. <http://samferdsel.toi.no/article30973-98.html>
- Gustavsen, B. (2010). Den nordiske modellen og ideen om bred medvirkning. Avtalt spill. T. Bergh. Oslo, LO & NHO.
- Hernes, G. (2006). Den norske mikromodellen: virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital. Fafo-notat 2006:25. FAFO. Oslo, FAFO. 25.
- Horgen-Friberg, J. og G. Tyldum (2007). Polonia i Oslo: En studie av arbeids- og levekår blant polakker i hovedstadsområdet. , FAFO Report, 2007: 27.
- Houtman, I. (2005). EU road freight transport sector: Work and employment conditions. Dublin, Eurofound.
- Howley, J. (1990). "Justice for Janitors: The Challenge of Organizing In Contract Services." Labor Research Review 1(15): 61-71.
- Hyman, R. (1992). Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class. The Future of Labour Movements. M. Regini. London, Sage.
- Hyman, R. (1999). Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization? Globalization and Labour Relations. P. Leisink. Cheltenham, Edward Elgar.
- ILO (2012). Maritime Labour Convention, International Labour Organisation's description. <http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--en/index.htm>.
- ILO (2012). Ratifications of MLC - Maritime Labour Convention, 2006, International Labour Organisation. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312331.
- Isaksen, A. og A. Karlsen (2010). Combined and complex mode of innovation in regional cluster development: Analysis of the light-weight material cluster in Raufoss: Interactive learning for innovation: a key driver within clusters and innovation systems. B. T. Asheim og M. D. Parilli. Basingstoke, Palgrave-MacMillan.
- ITF (2002). Globalising Solidarity: An ITF resource book for trade unionists in the transport sector. London, ITF.
- Jakobsen, E. W. og A. Espelien (2011). En kunnskapsbasert maritim næring. Oslo, Kolofon.
- Jessop, B. (2002). The future of the capitalist state. Cambridge, Polity Press.
- Johansen, T. A. (2010). Kontinuerlig tilpasning til et arbeidsliv i endring - Hovedavtalens tilleggsvtaler. Avtalt spill. T. Bergh. Oslo, LO & NHO.

- Johnstone, R., C. Mayhew og M. Quinlan (2005). "Outsourcing risk? The regulation of occupational health and safety where subcontractors are employed." Comparative Labor Law & Policy Journal **22**(2/3): 351-393.
- Kelly, P. F. (2002). "Spaces of labour control: comparative perspectives from Southeast Asia." Transactions of the Institute of British Geographers **27**(4): 395-411.
- Kløvstad, A. (2010). Norsk lastebiltransport i et internasjonalt marked. Økonomiske Analyser 6/2010. www.ssb.no/emner/08/05/10/oa/201006/klovstad.pdf, Statistisk Sentralbyrå.
- Kvinge, T. og A. M. Ødegård (2010). Hvem kan seile sin egen sjø? Om statlige reguleringer av lønns- og arbeidsvilkår i norsk innenriksfart. FAFO-rapport 2010:08. FAFO, Oslo, FAFO.
- Levinson, M. (2006). The Box: How the Shipping Container Made the World Smaller and the World Economy Bigger. Princeton, Princeton University Press.
- Lillie, N. (2004). "Global Collective Bargaining on Flag of Convenience Shipping." British Journal of Industrial Relations **42**(1): 47-67.
- Luftfartstilsynet (2012). Nytt felleseuropeisk regelverk om sertifisering av besetningsmedlemmer (Regulation on aircrew). http://www.luftfartstilsynet.no/regelverk/Europeisk_regelverk/article6474.ece.
- Lund, M. og J. H. Friberg (2005). Én mann - én stemme? Fagbevegelsens strategier for inkludering av etniske minoriteter i en europeisk sammenheng. FAFO-rapport 495. FAFO. Oslo, FAFO. **495**.
- Lundvall, B.-Å. (2010). "Scope, Style and theme of Research on Knowledge and Learning Societies." Journal of Knowledge Economy **1**(1): 18-23.
- Mjøset, L. (1987). "Nordic Economic Policies in the 1970s and 1980s." International Organization **41**(3): 403-456.
- Moene, K. O. (2007). "Den nordiske modellen." ESOP working paper: 1-12.
- NHO-Luftfart (2012). Luftens kollektivtransport: en rapport om norsk luftfarts samfunnsbidrag. N. Luftfart. Oslo, NHO.
- NTF (2006). The FOC-campaign... off course? Mariehamns Tryckeri, Mariehamn, NTF.
- Osland, O. og M. D. Leiren (2006). Anbud, virksomhetsoverdragelse og ansettelsesforhold i lokal kollektivtransport. TØI rapport 860/2006. TØI. Oslo, TØI.
- Peck, J. og A. Tickell (2002). "Neoliberalizing space." Antipode **34**(3): 380-404.
- Rajadurai, A. (2004). "Regulation of Shipping: The Vital Role of Port State Control." MLAANZ Journal **18**: 83-106.
- Reegård, K. og J. Rogstad (2012). Fra sjø til land. Fafo-rapport 2012:22. Oslo, Fafo.
- Reve, T. og A. Sasson (2012). Et kunnskapsbasert Norge. Oslo, Universitetsforlaget.
- Roberts, S. E. (2003). "Work-related mortality among British seafarers employed in flags of convenience shipping, 1976-1995." International Maritime Health **54**: 7-25.
- Roberts, S. E., P. B. Marlow og B. Jaremin (2012). "Shipping casualties and loss of life in UK merchant shipping, UK second register and foreign flags used by UK shipping companies." Marine Policy **36**(3): 703-712.
- Rönngren, B., M. Segerdahl og M. Viredius (2008). The Worth of Work: the fight against social dumping in the transport industry. Oslo, Nordic Transport Workers' Federation.
- Samferdselsdepartementet (1998). St. prp. nr. 66 1998-1999: Om tilsyn og myndighet i luftfarten og om tilknytningsform for Luftfartsverket.

- SSB (2012). Godstransport med lastebil over grensen. <http://www.ssb.no/godstrans/tab-2012-05-23-02.html>.
- Statens Vegvesen (2012). Nye utdanningskrav for yrkessjåfør tungbil. <http://www.vegvesen.no/Forerkort/Yrkessjåfor/Utdanning+og+krav/Nye+utdanningskrav>.
- Swyngedouw, E. (1997). Neither Global nor Local. "Glocalization" and the politics of scale. Spaces of Globalization. Reasserting the Power of the Local. K. R. Cox. London, Guildford Press.
- UNCTAD (2010). Review of Maritime Transport. Geneva, UNCTAD.
- Vågane, L., I. Brechan og R. Hjorthol (2009). Den nasjonale reisevaneundersøkelsen 2009: Nøkkelfor rapport. TØI-rapport 1130:2011. Oslo, Transportøkonomisk Institutt.
- Vågane, L. og A. Rideng (2011). Transportytelser i Norge 1946-2010. TØI Rapport 1165/2011. Oslo, Transportøkonomisk Institutt.
- Wahl, A. (1998). "50 år i kamp mot global kapital. ITFs kampanje mot bekvemmelighetsflagg." Retrieved 24.09.07.
- Wahl, A. (2004). "European Labor: The Ideological Legacy of the Social Pact." Monthly Review **55**(8).
- Wahl, A. (2007). "Labour and Development: What can be Learned from the Nordic Model?" Labour, Capital and Society **40**(1 & 2): 81-105.
- Wills, J. (2009). "Subcontracted Employment and Its Challenge to Labor." Labor Studies Journal **34**(4): 441-460.

Arbeidsforskningsinstituttet er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt.

Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Postboks 6954 St. Olavs plass

0130 Oslo

Telefon 23 36 92 00

www.afi.no