



| KJARASAMNINGUR |

| ICELANDAIR | FÍA



1. ICELANDAIR | HVER ER STAÐA ICELANDAIR Í MAÍ 2020?

Icelandair stendur í maí 2020 frammi fyrir stórrí áskorun. COVID-19 heimsfaraldurinn hefur gert það að verkum að tekjuflæði félagsins hefur svo til stöðvast með þeim afleiðingum að flugáætlun félagsins er sem stendur í algjöru lágmarki. Þetta ástand hefur þegar varað í ríflega tvo mánuði og enn er mikil óvissa um hvenær ferðalög milli ríkja færast í eðlilegt horf. Þótt fjárhagsstaða Icelandair hafi verið hlutfallslega sterk fyrir COVID-19 er stærð höggsins svo mikil að jafnvel stöndugustu flugfélög heims riða til falls að óbreyttu.

Icelandair hefur þegar gripið til ýmissa sársaukafullra aðgerða til að minnka áhrifin á reksturinn. Samtímis hugar félagið að því að styrkja samkeppnishæfni sína til framtíðar og tryggja að það verði í stakk búið til að sækja fram af krafti þegar aðstæður leyfa. Til að svo geti orðið liggur hins vegar fyrir að félagið þarfnast viðbótarfjármagns og er unnið að því þessa dagana að afla fjármagns í gegnum hlutafjárukningu. Icelandair hefur þegar átt óformlegar viðræður við mögulega fjárfesta og verið vel tekið. Þó er ljóst að við þessar aðstæður verður ólíklega fjárfest í félaginu nema það geti sýnt á skýran hátt fram á samkeppnishæfni sína til framtíðar. Í því felst að félagið styrki tekjumöguleika sína og lækki kostnaðargrunn varanlega. Til að ná þeim árangri þarf að stinga niður alls staðar í starfsemi félagsins. Meðal annars þarf að semja við lánardrottna félagsins og birgja, huga að flugflotamálum og áhættustýringu, ásamt því að efla tekjugrunn félagsins. En á þeim stutta tíma sem er til stefnu til að sækja viðbótarfjármagn þurfum við einna helst að líta okkur nær; á skipulag félagsins og launakostnað. Í því skyni þarf meðal annars að breyta kjarasamningi félagsins við flugmenn.

Icelandair hefur fulla trú á því að félagið geti náð vopnum sínum á ný og þess bíði bjartar horfur. En til þess að komast í gegnum storminn sem COVID-19 hefur valdið þurfa allir starfsmenn félagsins að leggjast á eitt. Samstaða hefur einkennt Icelandair í langri sögu og þó nú sé farið fram á umtalsverðar breytingar á kjarasamningi flugmanna er á sama tíma lögð mikil áhersla á að viðhalda því góða starfsumhverfi sem Icelandair hefur boðið upp á. Fyrirtækið mun áfram greiða góð og samkeppnishæf laun en líka tryggja að flugmenn félagsins fljúgi jafnmikið og flugmenn samanburðarféлага á ársgrundvelli. Er þá horft til hefðbundinna samkeppnisféлага okkar á Norðurlöndunum, í Evrópu og Bandaríkjunum, en ekki til lággjaldaféлага.

2. ICELANDAIR | MARKMIÐ AÐGERÐA

Icelandair hefur á síðustu árum unnið fjölda greininga um samkeppnisstöðu sína og unnið með virtum ráðgjöfum að því að skilja betur stöðu félagsins. Lykilniðurstaðan úr þeirri vinnu er sú að Icelandair þarf að lækka einingakostnað sinn ætli félagið að ná heilbrigðri arðsemi á ný.

Viðskiptalíkan Icelandair byggir í stuttu máli á því að hagnýta einstaka staðsetningu Íslands milli Evrópu og Norður Ameríku og halda úti „hub-and-spoke“ leiðakerfi frá KEF sem gerir félaginu kleift að þjónusta þrjá ólíka markaði: TO, FROM og VIA. Til að ná hámarksárangri á þessum



mörkuðum hefur Icelandair boðið upp á vöru sem lýsa má sem virðisvöru eða blandaðri vöru. Í því felst að vara Icelandair er á milli „legacy“ og lággjalda félaga. Af þessari ástæðu og vegna þeirrar staðreyndar að Icelandair býður upp á millilendingartengingu á markaðnum yfir Atlantshafið eru einingatekjur Icelandair hlutfallslega lágar samanborið við samkeppnisfélögin. Sú staða er líklega varanleg. Fyrir vikið hefur Icelandair þörf á því að vera með lægri einingakostnað ætli félagið að ná sama árangri í rekstrinum og samkeppnisaðilarnir og til að tryggja að félagið geti varið sterka stöðu sína í KEF til framtíðar.

Það gerir svo þörfina á breytingum enn ríkari að vegna COVID-19 höggsins eru öll flugfélög, þar með talið samkeppnisaðilar Icelandair, að grípa til hverra þeirra aðgerða sem munu hjálpa félögunum að komast í gegnum þessa krísu, og styrkja framtíðarhorfur þeirra. Eins munu verða til ný viðskiptalíkön sem koma til með að veita eldri félögum harða samkeppni og nægir að nefna að eftir 11. september 2001 náðu Ryanair og EasyJet miklum styrk, en Norwegian og Wizz air eru afsprengi hrunsins 2009. Áfallið núna er stærra en var þá og ljóst að breytingin verður mikil og varanleg. Þannig mun ekkert félag sem tekur ekki á sínum málum lifa lengi í þessum nýja veruleika.

Við höfum þegar séð fjölda flugfélaga hefja viðræður við sín stéttarfélög um breytingar á kjarasamningum. Má þar nefna Aer Lingus, British Airways, Lufthansa og Norwegian. Önnur félög hafa á liðnum árum samið um svipaðar breytingar á kjarasamningum við flugmenn og Icelandair fer fram á nú og má í því samhengi til dæmis benda á SAS og Finnair. Þau flugfélög sem bregðast ekki við nú munu dragast aftur úr og eiga erfitt með að ná öflugri viðspyrnu að krísunni lokinni.

Þegar litið er sérstaklega til kostnaðar Icelandair vegna flugmanna kemur í ljós að sá kostnaður er hlutfallslega hár þegar tekið er tillit til viðskiptalíkans Icelandair. Helsti veikleikinn í kjaraumhverfi flugmanna Icelandair er sá að þeir fljúga að meðaltali fáa flugtíma samanborið við flugmenn samanburðarfaga. Fyrir vikið er rauði þráðurinn í breytingatillögunni sem hér er kynnt sá að stuðla að sterkari samkeppnishæfni með því að auka vinnuframlag flugmanna en standa vörð um launakjörin og hið frábæra starfsumhverfi sem einkennt hefur Icelandair.

Annað þema í tillögunum eru breytingar sem eiga að laga kjarasamninginn betur að leiðakerfi og starfsemi Icelandair og auka þar með tekjumöguleika félagsins. Séríslenskar girðingar í kjarasamningi Icelandair og FÍA hafa gert félaginu erfitt fyrir að halda úti arðbæru flugi á spennandi markaði í Suður Evrópu og á Vesturströnd Bandaríkjanna. Þá hefur félagið verið í þeirri stöðu að geta ekki fyllilega stýrt leiðakerfinu í takt við markaðsaðstæður án þess að þurfa að hefja samningaviðræður við stéttarfélög. Þetta hefur staðið tekjumyndun félagsins fyrir þrífum og þar með dregið úr samkeppnishæfni þess.

Loks er ljóst að erfitt verður að afla Ícelandair viðbótar fjármagns á þessum óvissutímum – og þar með tryggja framtíð félagsins – ef ekki liggja fyrir langtímasamningar við helstu stéttarfélög. Fyrir vikið er lagt til að gildistími nýs kjarasamnings Ícelandair og FÍA verði 5 ár.

Samanlagt myndu þær breytingar á kjarasamningi Ícelandair og FÍA sem hér eru kynntar liðka umtalsvert fyrir því að félagið geti sótt sér nýtt fjármagn og þar með komist í gegnum COVID-19 krísuna. Þá myndu þær í senn styrkja rekstur félagsins til framtíðar og varðveita samkeppnishæf launakjör flugmanna Ícelandair og gott starfsumhverfi þeirra

3. ICELANDAIR | BREYTINGATILLAGA ICELANDAIR

Kjarasamningar Ícelandair og FÍA eiga sér langa og ríka sögu sem við getum öll verið stolt af. Eins og eðlilegt er hafa samningsaðilar stundum tekist á en um leið ávallt staðið þétt saman þegar mikið liggur við. Við vonum innilega að það verði einnig niðurstaðan nú.

Í þessu skjali er kynnt breytingatillaga að kjarasamningi Ícelandair og FÍA. Í þessum og næsta kafla er stiklað á stóru varðandi breytingarnar en auk þess er aftar í skjalinu að finna svör við helstu spurningum sem kunna að vakna við yfirferð á tillögunni.

Eins og vikið var að í umfjöllun um markmið aðgerðanna hér framar er rauði þráðurinn í breytingatillögunni sá að auka vinnuframlag flugmanna Ícelandair en standa vörð um launakjörin. Veigamestu breytingarnar sem lagðar eru til í þessa átt eru eftirfarandi en með neðangreindum breytingum myndi meðalflugtímum flugmanna fjölga um 12,8% á ársgrundvelli en það er ígildi eins viðbótar Evrópuflugs í mánuði:

- Fella úr gildi hámarksflugtíma á 15, 30 og 90 dögum. Áfram verða hámarksflugtímareglur samkvæmt reglugerð
- Fella úr gildi +2 klst við hvíldartíma þegar hvíld er tekin í heimahöfn. Þessi breyting myndi hafa það í för með sér að seinki heimkomu til 18:00 úr morgunflugi væri hægt að kveða flugmann til starfa morguninn eftir
- Fella úr gildi ákvæði sem segir að bæta skuli við hvíldartíma tímamismun milli þeirra staða þar sem áhöfn fær hvíld og tók síðast hvíld. Einnig skal fella úr gildi ákvæði sem segir að bæta skuli að lágmarki fjórum klukkustundum við vakttíma þegar hvíld er reiknuð vegna fluga til Norður Ameríku þar sem flogið er yfir að minnsta kosti 7 tímabelti. Þessi breyting býr til sveigjanleika til að sækja á nýja áfangastaði þar sem hvíldartímareglur færast nær viðmiðum reglugerðar. Dæmi: SEA flug í seinkun, þá eru minni líkur á því að heimför raskist ef seinkun verður á brottför frá KEF
- Rýmkun á ákvæði 04-4 g. svohljóðandi: Fari einn eða fleiri frídagar í hönd að lokinni tveggja náttu hvíld má dagurinn að lokinni hvíld einnar nætur teljast frídagur. Gildir þetta um öll Ameríkuflug. Sem dæmi eftir flug frá SEA er hægt að setja frídag eftir fyrstu næturhvíld ef tveir eða fleiri frídagar fari í hönd

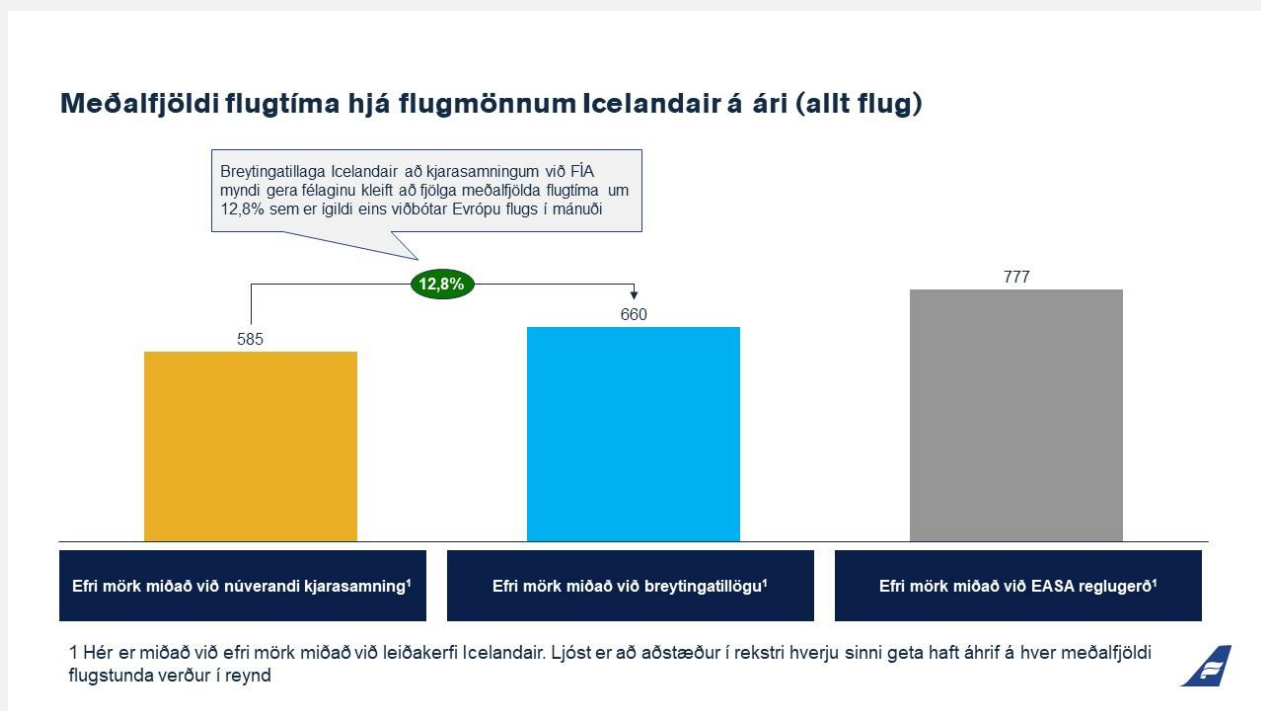


- Að allir flugmenn geti gengið að vísu einu helgarfríi í mánuði í stað 1,5 helgarfría auk viðbótarhelgarfrís þriðja hvern mánuð (aðrar reglur hafa gilt um nýliða)
- Að kveða megi flugmann til starfa klukkan 06:00 daginn eftir frídag með þeim takmörkunum að á tímabilinu 1.6 til 31.8 má eingöngu kveða flugmann svo snemma til starfa tvisvar sinnum í mánuði. Hingað til hefur ekki mátt kveða flugmenn til starfa fyrir klukkan 08:00 daginn eftir frídag. Með þessari breytingu verður auðveldara að búa til áhafnaskrá sem lágmarkar flugþreytu með því að byrja flug sérú á morgunflugum og enda á kvöldflugum eða US/CAN flugum. Þeim tilfellum sem lágmarkshvöld er tekin eftir US/CAN flug og morgunflug fylgir mun því fækka
- Ef um er að ræða vinnudag eftir samningsbundið helgarfrí gildi reglan að ofan ekki. Þ.e., þá má ekki kveða flugmann til starfa fyrr en klukkan 08:00 í fyrsta lagi

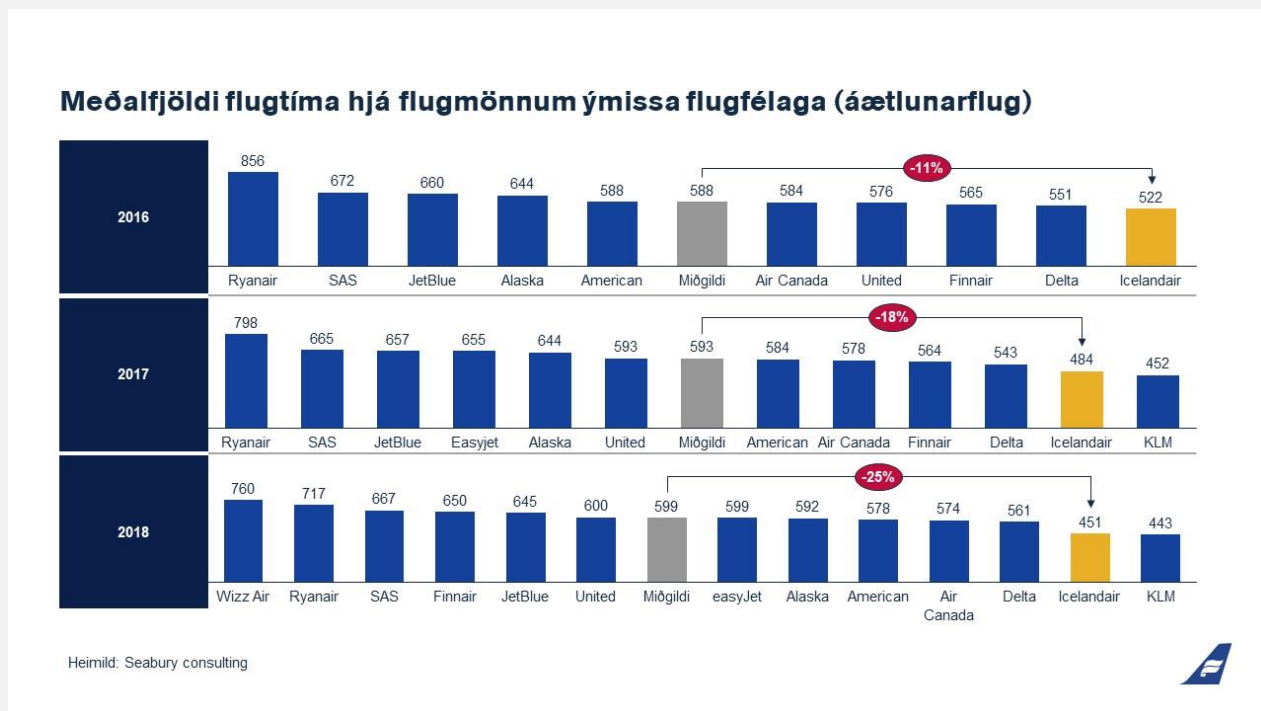
Samanlagt myndu þessar breytingar færa Ícelandair frá því að vera flugfélag þar sem flugmenn fljúga hlutfallslega fáa tíma í að vera samkeppnishæft við önnur flugfélög á okkar mörkuðum (sjá myndir 1 og 2).

Þegar myndir 1 og 2 eru skoðaðar má hafa í huga að 2017 og 2018 var meðalfjöldi flugtíma óvenju lágur og í raun lægri en núverandi kjarasamningur gefur færi á. Er það meðal annars vegna ákvarðana um leiðakerfi og flotamál Ícelandair sem reyndust illa. Fyrirtækið hefur því tækifæri til að ná betri árangri en raunin varð 2017 og 2018 með núverandi stjórntækjum og stefndi að því árið 2020 áður en COVID-19 raskaði starfseminni. Þau tækifæri duga þó ekki ein og sér til þess að koma flugtímum í svipað horf og hjá samanburðarfélögum Ícelandair.

Mynd 1: Meðalfjöldi flugtíma hjá flugmönnum Ícelandair fyrir og eftir breytingu



Mynd 2: Meðalfjöldi flugtíma hjá flugmönnum ýmissa flugfélaga



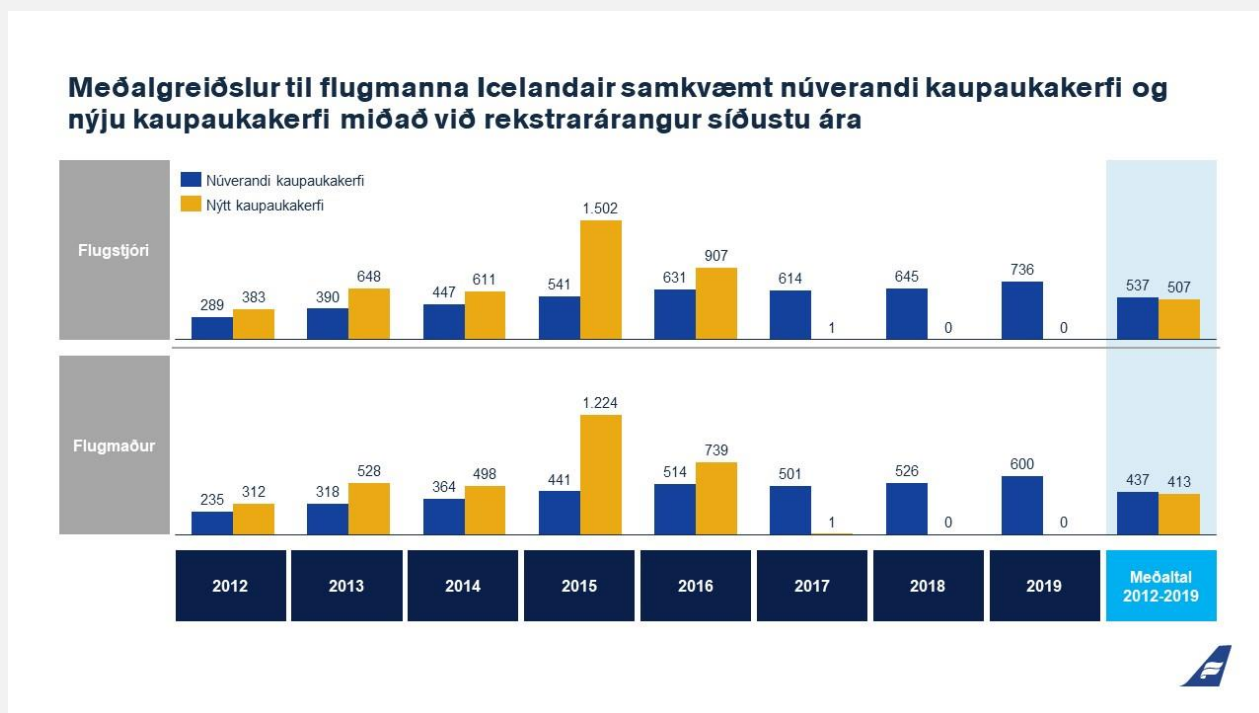
Til viðbótar leggur Icelandair til breytingar á kaupaukakerfi flugmanna en flugmönnum Icelandair hafa á undanförunum árum verið greiddir kaupaukar vegna stundvísi (OTP) og lágmörkun eldsneytisnotkunar. Lagt er til að þeir kaupaukar falli niður en á móti komi nýtt kaupaukakerfi sem tryggir flugmönnum hlutdeild í rekstrarhagnaði Icelandair.

Á síðustu árum hafa flugmenn Icelandair staðið sig afar vel þegar kemur að stundvísi og eldsneytisnotkun. Það má hins vegar færa rök fyrir því að óheppilegt sé að tengja saman launagreiðslur og öryggistengd mál. Þá hafa útreikningar á kaupaukum verið flóknir og ógagnsæir. Félagið telur því að sú leið sem lögð er til sé heppilegra fyrirkomulag á kaupaukagreiðslum þar sem hún tengir beint saman fjárhagslegan ávinning fyrirtækisins og flugmanna.

Í stuttu máli virkar kaupaukakerfið sem lagt er til þannig að 3,6% af öllum rekstrarhagnaði (EBIT) Icelandair umfram lágmarksarðsemi (skilgreind sem 3,5% EBIT-hlutfall) rennur í pott sem er dreift til flugmanna félagsins í hlutfalli við starfshlutfall og grunnlaun.

Sé litið á tímabilið frá 2012 til 2019 hefði nýja kerfið skilað flugmönnum Icelandair örlítið lægri greiðslum að meðaltali en núverandi kerfi (sjá mynd 3). Með sterkari samkeppnishæfni Icelandair til framtíðar eru það þó væntingar félagsins að nýja kerfið geti innan fárra ára farið að skila flugmönnum Icelandair merkjanlega hærri kaupaukagreiðslum en þeir hafa vanist.

Mynd 3: Tillaga um breytingar á kaupaukum flugmanna Icelandair



Icelandair leggur einnig til breytingar á kjarasamningum sem laga hann betur að leiðakerfi og starfsemi Icelandair og auka þannig möguleika félagsins á því að elta uppi ábatasöm tækifæri. Hér skipta eftirfarandi breytingatillögur mestu:

- Rýmkun á ákvæði 04-1 um flugtíma í 11 klst ef upphaf vaktar er milli 06:00-12:00. Sé mætingartími utan þess tíma getur flugtími orðið allt að 10:00 klst
- Flugstundagreiðslur vegna leiguflugs og flugs yfir 9 BLH/skert hvíld falla út, til að gera félaginu kleift að sækja fram á þeim vettvangi
- Fjárhæð dagpeninga í leiguflugi verði sú sama og fjárhæð dagpeninga í millilandaflugi
- Lengja hámarksdvöl erlendis úr 18 dögum í 21 dag að ferðadögum til og frá KEF meðtöldum
- Jafna árstíðarsveiflu félagsins og auka nýtingu flugmanna með því að fækka orlofsdögum um allt að 5. Undanskildir eru þeir sem falla undir ákvæði 04 – 8 um nýja flugmenn. Eftir verða orlofsdagar flugmanna á bilinu 27 til 38
- Fram til 1. júlí 2021 verður nægjanlegt að tilkynna starfslok með tveggja mánaða fyrirvara í stað eins árs áður. Þá verður samningsbundið lífeyrissjóðsgjald greitt af bæði starfslokum með eingreiðslu og mánaðargreiðslum. Hingað til hefur séreignargjald ekki fylgt með og þá hefur lífeyrissjóðsgjald ekki verið greitt þegar eingreiðsla er valin. Lagt er til að gera þessa tímabundnu breytingu til að gera starfslok álitlegri kost fyrir eldri flugmenn á næstu misserum til að skapa meira rými fyrir að endurráða yngri flugmenn sem Icelandair hefur neyðst til að segja upp
- „Code share“ til og frá Íslandi verði mögulegt án sérstaks samþykkis FÍA upp að allt að 10% áætlunar (sjá ítarlegri umfjöllun í spurningu 13 í kafla 5: Spurt og svarað.

- Forgangur FÍA ná ekki til dótturfélaga Icelandair Group sem stunda flug utan Íslands
- Heimilt sé að leigja til Icelandair ehf. flugvélar með áhöfnum frá Flugfélagi Íslands ehf. til innanlandsflugs og flugs til Grænlands og Færeyja
- Icelandair geti ákveðið hvert flugmenn eiga að mæta í akstur til KEF. Sá mætingarstaður skal þó vera innan marka höfuðborgarsvæðisins. Tillagan er hugsuð ef Icelandair ákveður að flytjast á nýja starfsstöð á höfuðborgarsvæðinu
- Mætingartími á mætingarstaðinn verði allt að 1:40 klukkustundir fyrir brottför flugs frá Keflavík en ekki nákvæmlega 1:40 klukkustundir fyrir brottför
- Reglulegar rútuferðir verði á 15 mínútna fresti frá KEF í samræmi við það verklag sem tíðkast hefur undanfarið
- Hægt verði að færa flugmenn milli fluga innan marka reglugerðar en þó ekki þannig að færslan hafi áhrif á samningsbundna frídaga, nema með samþykki viðkomandi flugmanns. Þetta hefði í för með sér aukinn sveigjanleika hvað varðar breytingu á skrá.

Loks eru ákvæði í breytingatillögu Icelandair sem eru hugsuð til að tryggja stöðugleika í rekstri og fyrirsjáanleika í launakostnaði félagsins meðan á endurreisninni eftir COVID-19 áfallið stendur.

- Lagt er til að gildistími nýs kjarasamnings Icelandair og FÍA gildi út 2025.
- Á samningstímanum er gert ráð fyrir að launahækkanir verði með eftirfarandi hætti að lágmarki. Árin 2021 og 2022, meðan reksturinn jafnar sig eftir COVID-19 áfallið, verða engar launahækkanir. Launahækkun verður 2,5% árið 2023, 3,5% árið 2024 og 3,5% árið 2025.

Samningurinn felur í sér töluverðar breytingar og margar þeirra vinna saman til að ná þeirri auknu nýtingu sem lagt er upp með. Það er því mikilvægt að fyrirtækið og flugmenn fylgist vel með þróun í fjölda flugtíma flugmanna á næstu árum. Bæði til að meta hvort markmiðum breytinganna hafi verið náð en einnig til að gæta að því að vinnustundir hækki ekki óhóflega umfram það sem stefnt er að. Mikilvægt er því að Icelandair og flugmenn félagsins vinni vel saman á næstu árum eins og hingað til að því að tryggja gott jafnvægi milli vinnu og einkalífs og því að starfsmenn hljóti ávallt nægilega hvíld.



4. ICELANDAIR | SAMANBURÐUR Á HELSTU ATRIÐUM MILLI BREYTINGATILÖGU ICELANDAIR OG NÚVERANDI SAMNINGS

Atriði kjarasamnings	Núverandi kjarasamningur	Nýr kjarasamningur
Launakjör	Föst laun samkvæmt töflu	Óbreytt
	2% launahækkun fyrir 60 ára og eldri	Óbreytt
	Flugauki	Óbreytt
	Desemberuppbót	Óbreytt
	Orlofsuppbót	Óbreytt
	Sala frídaga	Óbreytt
	Kaupauki (Fuel & OTP)	Fer út en nýtt kaupaukakerfi sem byggir á arðsemi Icelandair Group kemur inn á móti
	Helgidagagreiðsla	Óbreytt
	Greiðsla fyrir hæfnipróf í flughermi	Óbreytt
	Dagpeningar í leiguflugi erlendis	Verða þeir sömu og dagpeningar í millilandaflugi
	Dagpeningar í millilandaflugi	Óbreytt
	Flugstundagreiðsla vegna leiguflugs erlendis	Fer út
	Flugstundagreiðslur vegna flugs yfir 9 BLH/skert hvíld	Fer út
	Bifreiðastyrkur	Óbreytt
Frídagar/Orlofsdagar	Skópeningur	Óbreytt
	Fartölvustyrkur 3 hvert ár	Óbreytt
	8 frídagar í mánuði 1.apr-31.okt fyrir nýja flugmenn	Óbreytt
	9 frídagar í mánuði allt árið um kring í heimahöfn	Óbreytt
	11 frídagar í mánuði allt árið um kring í heimahöfn fyrir 60 ára og eldri	Óbreytt
	Eitt og hálft helgarfrí í mánuði en þriðja hvern mánuð tvö helgarfrí	Eitt helgarfrí í mánuði allt árið um kring
Nýting	27-43 orlofsdagar á ári	27-38 orlofsdagar á ári
	Hámarksmeðalnýting með núverandi kjarasamning og leiðakerfi 585 BLH	Hámarksmeðalnýting 660 BLH eða 12,8% aukning sem er ígildi eins viðbótar Evrópuflugs í mánuði



5. ICELANDAIR | SPURT OG SVARAÐ

1. Hvers vegna er nauðsynlegt að ráðast í svona umfangsmiklar breytingar á samningum?

Eins og fram hefur komið hefur COVID-19 áfallið gert það að verkum að Icelandair þarfnast nauðsynlega viðbótarfjármagns eigi félagið að lifa það af. Við þessar aðstæður getur Icelandair ólíklega aflað sér fjár nema félagið geti sýnt á skýran hátt fram á samkeppnishæfni sína til framtíðar. Í því felst að félagið styrki tekjumöguleika sína og lækki kostnaðargrunn varanlega. Til að ná þeim árangri þarf að stinga niður alls staðar í starfsemi félagsins og meðal annars breyta kjarasamningi félagsins við flugmenn.

Í stuttu máli má segja að tillögur Icelandair séu hannaðar til að styrkja merkjanlega samkeppnishæfni félagsins en tryggja á sama tíma áfram samkeppnishæf launakjör og gott starfsumhverfi.

2. Hvaða áhrif myndu breytingarnar hafa á launakjör flugmanna hjá Icelandair?

Sjá töflu að ofan.

3. Hvaða áhrif myndu breytingarnar hafa á fjölda vinnustunda flugmanna hjá Icelandair?

Meðalaukning í fjölda blokk tíma á mánuði væri 7,5 tímar sem er ígildi eins viðbótar Evrópuflugs. Sjá einnig mynd 1 að ofan varðandi meðalfjölda flugtíma hjá flugmönnum Icelandair fyrir og eftir breytingu.

4. Hvernig yrði launahækkunum flugmanna háttað á samningstíma nýja kjarasamningsins?

Á samningstímanum er gert ráð fyrir að launahækkanir verði með eftirfarandi hætti að lágmarki. Árin 2021 og 2022, meðan reksturinn jafnar sig eftir COVID-19 áfallið, verða engar launahækkanir. Launahækkun verður 2,5% árið 2023, 3,5% árið 2024 og 3,5% árið 2025.

5. Hvað gerist ef flugmenn Icelandair hafna breytingatillögu félagsins?

Eins og fram hefur komið vinnur Icelandair nú að því að tryggja framtíð félagsins með því að sækja viðbótarfjármagn í gegnum hlutafjárútboð sem fyrirhugað er að fari fram á næstu vikum. Ef Icelandair tekst ekki að ná saman við stéttarfélögin um breytingar á kjarasamningum félagsins á þeim nótum sem lagt hefur verið til er ólíklegt að Icelandair geti klárað fjármögnunarferlið með þeim hætti sem fyrirhugað er. Þar með væri komin upp veruleg óvissa um framtíð Icelandair og atburðarásin í raun farin úr höndum stjórnenda félagsins. Svo kann að fara að skila þurfi flugrekstrarleyfi félagsins og stöðva starfsemi þess varanlega.

6. Er félagið að krefjast sambærilegra breytinga á kjörum annars starfsfólks?

Icelandair hefur undanfarið átt í viðræðum við stéttarfélög flugmanna, flugfreyja/flugþjóna og flugvirkja um breytingar á kjarasamningum. Í öllum tilfellum hefur Icelandair lagt fram tillögur sem miða að því sama: að gera kjarasamninga félagsins samkeppnishæfa samanborið við kjarasamninga samanburðarféлага, auka sveigjanleika í rekstri leiðakerfisins og tryggja stöðugleika í kjaramálum næstu árin.



Þar fyrir utan hefur Icelandair þegar ráðist í umtalsverðar skipulagsbreytingar sem hafa valdið fækkun stjórnenda, fækkun starfsfólks á skrifstofu og starfsfólks í öðrum störfum auk þess að laun ýmissa starfsmanna hafa verið lækkuð.

7. Hvaða aðrar breytingar er verið að gera til að styrkja samkeppnishæfni Icelandair og liðka fyrir því að félagið geti fjármagnað sig?

Icelandair hefur þegar gripið til ýmissa aðgerða til að styrkja samkeppnishæfni félagsins og liðka fyrir því að félagið geti fjármagnað sig og fleiri eru á teikniborðinu. Í stuttu máli má segja að stjórnendur félagsins vinni nú að því að grípa til hverra þeirra aðgerða sem mögulegar eru til að styrkja framtíðarhorfur Icelandair. Sem dæmi má nefna að Icelandair hefur gert umfangsmiklar skipulagsbreytingar sem munu tryggja lægri starfsmannakostnað til framtíðar. Þá hefur félagið endursamið við lykilbirgja um hagstæðari verð og á í viðræðum við fleiri. Loks hefur félagið gert breytingar á flotaáætlun sinni með það að markmiði að hámarka tekjumöguleika en lágmarka fjárfestingar á allra næstu árum.

8. Í kjölfar COVID-19 áfallsins hefur Icelandair neyðst til að segja upp fjölda flugmanna, munu breytingar á kjarasamningi liðka fyrir því að hægt verði að endurráða þennan hóp?

Verði þær breytingar sem Icelandair leggur til á kjarasamningi félagsins við FÍA samþykktar munu þær í senn auka verulega líkurnar á því að félagið geti tryggt framtíð sína með viðbótarfjármögnun og styrkja rekstrarhorfur félagsins til lengri tíma. Þar með verður líklegra að félagið verði í stöðu til að ráða inn flugmenn á næstu árum til að taka þátt í sókn félagsins og íslensks efnahagslífs eftir COVID-19 áfallið. Sá hópur flugmanna sem hefur flogið fyrir Icelandair á síðustu árum er öflugur og hefur staðið með fyrirtækinu á erfiðum og krefjandi tímum. Er það einlæg von Icelandair að hægt verði að endurráða þennan góða hóp um leið og tækifæri gefst.

9. Skerðist verkfallsréttur flugmanna með þessum nýja samningi?

Nei. Engin breyting verður á rétti flugmanna og FÍA varðandi kjarasamningsviðræður og verkfallsrétt.

10. Skerðist verkfallsréttur flugmanna með þessum nýja samningi?

Nei.

11. Skerðist verkfallsréttur flugmanna með þessum nýja samningi?

Nei.

12. Hvaða áhrif hefur breyting á ákvæði um „code share“?

Icelandair er með svokallaða „code share“ samninga við nokkur önnur flugfélög. Slíkir samningar eru jafnan tvíhliða og ganga út á það að beina farþegum hvors félags inn í leiðakerfi hins en svo er hagnaðinum af flutningi farþeganna skipt á milli félaganna. Slíkir samstarfssamningar geta styrkt leiðakerfi flugfélaga og geta breytt óarðbærum leiðum í arðbærar. Til þess hefur Icelandair



þurft samþykki frá FÍA til að gera „code share“ samninga en lagt er til að þess verði ekki þörf til framtíðar. Í reynd hefur FÍA ekki staðið að nokkru leyti í vegi fyrir gerð „code share“ samninga og því ekki um stefnubreytingu að ræða heldur er réttara að hugsa um þessa breytingatillögu sem aðgerð til að einfalda verkferla innan Icelandair.

13. Hvað er átt við með að orlofsdögum fækki um 0-5 daga eftir starfsaldri?

Hér er átt við að orlofsdögum nýliða fækkar ekki en orlofsdögum annarra flugmanna fækkar um 5 daga á ári. Eftir verða orlofsdagar flugmanna á bilinu 27 til 38.

Frá og með sumarorlofsúthlutun sumarið 2021 gildir eftirfarandi:

Fyrstu 5 árin	14 dagar virkir 2/5 – 30/9
	17 dagar virkir 1/10 – 30/4
	Samtals 31 virkir dagar.

Eftir 5 ár	15 dagar virkir 2/5 – 30/9
	16 dagar virkir 1/10 – 30/4
	Samtals 31 virkir dagar.

Eftir 10 ár	15 dagar virkir 2/5 – 30/9
	17 dagar virkir 1/10 – 30/4
	Samtals 32 virkir dagar.

Eftir 15 ár	16 dagar virkir 2/5 – 30/9
	19 dagar virkir 1/10 – 30/4
	Samtals 35 virkir dagar.

Eftir 20 ár	18 dagar virkir 2/5 – 30/9
	20 dagar virkir 1/10 – 30/4
	Samtals 38 virkir dagar.

14. Nú hefur FÍA greint opinberlega frá því að félagsmenn séu tilbúnir að taka á sig 25% hagræðingu. Gengur þessi samningur lengra ?

Nei, þessar tillögur rúmast innan þess svigrúms.

