

Til

AID

Vår ref.: 220321ER/AH/BCH

Deres ref.: 22/214

Dato: 21.mars 2022

Bakgrunn

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har sendt til høring et forslag til endring i arbeidsmiljøloven (AML) som tar sikte på å styrke retten til heltid for arbeidstakere. I den forbindelse ønsker Kabinansattes Forbund (KF) og Norsk Flygerforbund (NF) som høringsinstans å uttale seg i saken.

Det vises til departementets høringsnotat for ytterligere informasjon om innholdet i lovforslaget.

Våre merknader

På generelt grunnlag er forbundene positive til ethvert lovforslag som tar sikte på å styrke arbeidstakers rettigheter på en ansvarsfull og fornuftig måte. Det er spesielt følgende hensyn som er av særlig relevans for våre arbeidstakergrupper:

1. Innleie (jf. pkt. 5.1. i høringsnotatet)

Det er positivt at det presiseres at deltidsansatte skal ha fortrinnsrett også ved innleie. Forbundene er imidlertid opptatt av at også *fast* ansatte (heltid og deltid) som er sagt opp skal ha fortrinnsrett ved innleie. Forbundene er videre opptatt av hva konsekvensen av å presisere; “(...) *eller innleie* (...)” i aml. §14-3, skal ha for tolkningen av aml. §14-2, som omhandler fortrinnsrett til ny ansettelse.

2. Oppsagte (jf. pkt. 5.1. i høringsnotatet)

Aml. §14-2, fjerde ledd, spesifiserer at fortrinnsretten for oppsagte gjelder fra oppsigelsestidspunktet og i ett år fra oppsigelsesfristens utløp. Det er ifm. koronapandemien tillagt at det fra perioden 1. juli 2021 til 31. desember 2021 gjelder to års fortrinnsrett. Ansatte i luftfarten, som i pandemien ble oppsagt i 2020, med oppsigelsesfristens utløp i 2020, omfattes ikke av denne regelen. Det poengteres at loven kan svikte fast ansatte i krisescenarier der virksomheten overlever krisen, men der krisen varer utover ett år. Luftfarten er normalt den første bransjen som påvirkes av resesjoner og økonomiske nedgangstider og den siste til å komme ut av dem. I tillegg betyr bransjens internasjonale dimensjon at den norske permitteringsordningen ikke alltid vil være kompatibel med selskapenes

behov ved transnasjonal virksomhet, eksempelvis ved felles ansiennitetsliste over flere land. Vi opplever i luftfarten, jf. SAS omorganisering, at selv om staten absorberer virksomhetenes nedbemanning i kriser, at tidligere ansattes stillinger kan bli omorganisert bort og dermed tilbakestillers ansiennitet og tilknytning til virksomheten. Resultatet er at velferdssystemet tar imot oppsagte som mister sitt arbeid i krisetid, men i for liten grad forplikter virksomheten til å gjenansette de samme etter en krise. Vi foreslår derfor at utvidelsen av fortrinnsretten inkluderer en permanent endring av fortrinnsretten fra ett til to år, for i større grad å ivareta ansattes langsiktige jobbersikkerhet ved midlertidige nedtrappinger i virksomheten.

3. Avgrensning av fortrinnsretten (jf. pkt. 5.2. i høringsnotatet)

Departementet ber om innspill til å avgrense fortrinnsretten til mindre enheter der virksomheten har en viss størrelse. I lys av omorganiseringen som skjer i flyselskapet med flest oppsagte i pandemien, SAS, der virksomhet av samme type, fra samme base, til samme eller tilsvarende destinasjoner, organiseres i nye driftsenheter, fordrer det spørsmålet hvordan begrensningen av fortrinnsretten kan innrettes for ikke å legge til rette for strukturelle endringer med den hensikt å omgå fortrinnsretten. Vi foreslår at fortrinnsretten begrenses til virksomhet av tilsvarende karakter som har til hensikt å betjene tilsvarende geografiske område. Vi mener en begrensning til enheter med minst 50 ansatte er et for begrenset område i de tilfeller der virksomheten ønsker å omgå fortrinnsretten.

4. Midlertidig deltidsansatte (jf. pkt. 5.3. i høringsnotatet)

Vi er enige i departementets konklusjon om at det i utgangspunktet ikke skal diskrimineres mot midlertidig ansatte ved fortrinnsrett til ekstravakter. I luftfarten, som har sesongsvingninger i produksjonen, benyttes midlertidige stillinger i utstrakt grad, særlig blant kabinansatte. Om lovendringens hensikt er å legge hele, faste stillinger til grunn og skape kultur for dette, er vi opptatte av at virksomheter som har naturlige sesongsvingninger ikke som en regel skal kunne omgjøre arbeidskraft permanent fra å være en fast kostnad (hele, faste stillinger) til en variabel kostnad (sesongarbeid). Det fordrer at loven legger til grunn at også bransjer med naturlige sesongvariasjoner i størst mulig grad er forpliktet av en heltidsnorm, der sesongvariasjoner i størst mulig grad løses ved overtid og interne turnus- og ferieordninger, fremfor midlertidig ansettelse.

5. Konsekvenser av forslagene (jf. pkt. 6.1 i høringsnotatet)

I høringsnotatet beskriver departementet at hele stillinger er viktig for den enkeltes mulighet til å forsørge seg selv. Dette opplever vi er en utfordring for lavtlønnsyrkene i luftfarten. Særlig gjelder dette kabinansatte, der utstrakt bruk av midlertidighet, svært lav fastlønn for fast ansatte og der livsoppholdet i stor grad subsidieres av diettpenger (variabel kostnad), er normen. Vi er positive til departementets ønske om å skape en heltidskultur i arbeidslivet, der hele, faste stillinger er normen. Dette ansér vi kan styrke organiseringsgraden i bransjen, som i sin tur kan påvirke lønns- og arbeidsbetingelsene til i større grad å være forenelig med de ansattes evne til å forsørge seg selv i én enkelt heltidsstilling.

6. Wet lease

En særlig utfordring i luftfarten, som antagelig gjelder hele transportbransjen, er mulighet for innleie av personell med utstyr. I luftfarten omtales dette som «wet lease». Et typisk scenario er at SAS leier inn CityJet for å fly på deres vegne. Historisk har denne ordningen blitt brukt sparsommelig og med den hensikt å tette for midlertidige kapasitetsutfordringer. De siste årene har wet lease i stadig større grad blitt normen, der det er et permanent kostnadsreduserende tiltak. I dag består mye av SAS virksomhet i innleie av utenlandske aktører for å fly norsk innenriksproduksjon på deres vegne. Et annet eksempel er Danish Air Transports bruk av sitt litauiske datterselskap UAB DAT LT for å fly på norske FOT-ruter. Pilotene i UAB DAT LT arbeider i Norge, på statlig finansierte flyruter, på litauiske vilkår på kontrakt med et maltesisk bemanningsbyrå. Denne bruken av innleie omfattes ikke av AML. Norsk Flygerforbund mener at en revisjon av arbeidsmiljøloven med sikte på å styrke en heltidskultur, i tråd med regjeringens intensjon om en storrengjøring av arbeidslivet i transportsektoren, må sikre at bedrifter som driver virksomhet i Norge ikke skal kunne omgå heltidsnormen ved innleie av utenlandske selskaper for å overta produksjonen norske arbeidstakere ellers skulle stått for.

Med vennlig hilsen,

Elin Roverudseter (sign.)
leder KF

Arthur Haakonsen (sign.)
spesialrådgiver NF

Bernt Christian Helén (sign.)
fagekspert NF