

Til
Arbeids- og sosialdepartementet

Vår ref:
170929- KRS

Deres ref:
17/2266

Dato:
29. september 2017

Høringssvar - endringer i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse, midlertidig ansettelse i og innleie fra bemanningsforetak

Innledning

Vi viser med dette til Arbeids- og sosialdepartementets høring på forslag til endringer i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse, midlertidig ansettelse i og innleie fra bemanningsforetak.

Regjeringen påpeker i sitt høringsnotat at det har utviklet seg en praksis der økt bruk av avtaleformer som ikke gir forutsigbarhet for arbeid og dermed lønnsinntekt. Dette gjelder særlig i bemanningsbransjen med avtaler om "fast ansettelse uten garantilønn", men det gjelder også i andre bransjer.

Arbeids- og sosialdepartementet har i denne sammenheng lagt fram forslag til endringer i arbeidsmiljøloven. I følge departementet er endringen ment å regulere stadig tilbakevendende problemstillinger knyttet til innleie av arbeidskraft, der særlig uklarheten omkring ansettelsesavtalene i bemanningsbransjen, og omfanget i bruk av innleid arbeidskraft, samt de negative konsekvensene av dette reguleres. Departementet viser i høringsnotatet til debatten om å forby innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak innen byggebransjen, men konkluderer med at et forbud vil gi for lite fleksibilitet for virksomhetene som i perioder kan ha behov for innleid arbeidskraft. Innenfor luftfart har innleie mellom produksjonsvirksomheter ikke vært et aktuelt fenomen til nå. Det finnes imidlertid et unntak, der British Airways sommeren 2017, i et forsøk på å omgå en lovlig arbeidskonflikt blant selskapets kabinansatte, leide inn fly med crew fra Qatar Airways.

Departementet uttaler i høringsforslaget at kvotebegrensning i utgangspunktet er ment å redusere innleieandelen innen bygg- og anleggsbransjen siden det er i disse bransjene utfordringene er størst.

Norsk Flygerforbund vil i sitt høringsinnspill kommentere konsekvensen av innleie, kvotebegrensning, samt bruk av midlertidige ansatte piloter i luftfarten.

Drøfting

Flyindustriens fundament og kjerneverdi er flysikkerhet. Flysikkerhet bygges over tid og handler i stor grad om samhandling, kompetanse og erfaring. Kommunikasjon, samhandling og kompetansebygging får man ikke optimalisert dersom arbeidstakerne ikke har tilknytning til flyselskapet, men er leid inn på midlertidige kontrakter via tredjepart. International Federation of Airline Pilots Association (IFALPA) representerer mer enn 100.000 flygere fra 100 medlemsland globalt. Som følge av den negative innvirkning slike ansettelser har på bl.a. flysikkerheten er IFALPAs vedtatte policy på området at piloter skal være fast ansatt direkte i flyselskapet.

I Europa har lavprisselskaper, såkalte LCC-selskaper (Low Cost Carriers), de siste årene stått bak fremveksten av atypiske ansettelsesmodeller. Vi ser også at enkelte LCC-selskaper i dag baserer majoriteten av sin produksjon på midlertidige ansatte leid inn via tredjeparts bemanningsbyråer. I tillegg til å sette hele den organiserte arbeidslivsmodellen til side utgjør dette en betydelig flysikkerhetsutfordring, da normale arbeidstagerrettslige reguleringer uthules. Dette innebærer nemlig både såkalte "pay to fly"-systemer, der pilotene betaler arbeidsgiver for å få fly, for å opparbeide seg det nødvendige antall timer, og nulltimerskontrakter, der man kun får betalt for tiden man flyr. I selskaper med en slik praksis har flygere svært variabel lønn, og ingen garantier for hvor mange timer man faktisk får betalt for pr. mnd.

Dette bidrar til å skape en fryktkultur der flygere risikerer å møte på jobb selv om de er syke, eller av andre grunner ikke burde tjenestegjort. I selskaper med denne formen for ansettelse er det også flere som unnlater å rapportere sikkerhetskritiske hendelser av frykt for at arbeidskontrakten termineres. Disse funnene underbygges av flere vitenskapelige studier deriblant Ghent Universitys studie, "Atypical Employment in Aviation", samt av The London School of Economics and Political Science (LSE) studie "European pilots' perceptions of safety culture in European Aviation".

Moderne forskning slår videre fast at sikkerhetskulturen må ligge i hele organisasjonen. Dette gjelder særlig for flygende personell. En samlet bedriftskultur kan dessuten kun erverves gjennom et fast ansettelsesforhold i et spesifikt selskap med ensartet bedriftskultur. Med høy turnover og utbytting av crew uthules den sterke bedriftskulturen som flysikkerheten tradisjonelt bygger på. Når vi vet at flybesetningers kommunikasjon er en vesentlig faktor ved håndtering av nødsituasjoner vil bruken av alternative modeller for ansettelser i denne sammenheng påvirke flysikkerheten negativt. Dette understøttes av både Ghent-rapporten og LSE-studiens funn. Ghent-rapporten konstaterer også at mer enn én av seks piloter i dag jobber under såkalte "atypiske ansettelsesforhold". Dette understreker en negativ utvikling som vil kunne forsterkes om den foreslåtte endringen i arbeidsmiljøloven gjennomføres.

Norske flyselskaper som Norwegian og SAS, med sine produksjonsbaser i Norge, har i dag fast ansatte piloter for å dekke sin produksjon. Den praksis og de ansattmodeller som er beskrevet i dette høringsinnspill har oppstått først og fremst som følge av EUs fire friheter, som koblet med ulik arbeidsmiljølovgivning i 28 medlemsland skaper betydelige utfordringer for arbeidstagerne. En oppmykning i arbeidsmiljøloven i Norge der det evt. gis utvidet adgang til innleie, vil i denne sammenheng bidra til en ytterligere forverring av en allerede negativ utvikling i luftfart. Norsk Flygerforbund vil derfor på det sterkeste fraråde å innføre den foreslåtte endringen i arbeidsmiljøloven. En eventuell økt adgang til innleie vil etter vår mening først og fremst være et verktøy til å gi selskapene lavere kostnader på arbeidstagerne bekostning. Som følge av den negative innvirkningen slike ansettelsesmodeller har for flysikkerheten er forbundet av den oppfatning at selv mulighet for innleie med kvotebegrensning ikke bør innføres i luftfarten.

Konklusjon

Atypiske ansettelsesmodeller påvirker flysikkerheten negativt. Dette understøttes av flere vitenskapelige studier. Internasjonale pilotorganisasjoners policy på området er derfor at piloter skal være fast ansatt direkte i flyselskapet. En oppmykning i arbeidsmiljøloven i Norge der det evt. gis utvidet adgang til innleie, eller slik adgang med kvotebegrensning vil bidra til en ytterligere forverring av en allerede negativ utvikling i luftfart. Norsk Flygerforbunds klare standpunkt er derfor at de foreslåtte forslag til endringer i arbeidsmiljøloven ikke bør innføres.

Med vennlig hilsen,

Yngve Carlsen
forbundsleder

Katinka Riksfjord Sporseim
generalsekretær