

Til

AID

Vår ref: YC/JPM

Deres ref:

Dato: 19. april 2022

Innspill til høringssvar om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven m.m. – Endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har lagt fram forslag til endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak.

Etter departementets vurdering er det behov for tydelige innstramminger i innleieregelverket for å unngå at arbeidsmiljølovens hovedregel om faste ansettelser undergraves. Departementet mener det er behov for flere tiltak som kan virke sammen, herunder både et målrettet tiltak mot innleie i byggenæringen i Oslo-området, samt flere mer generelle tiltak og innstramminger. Departementet anbefaler at det med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 14-12 femte ledd fastsettes et forbud mot innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold. Departementet ber om høringsinstansenes innspill til dette, samt til alternative tiltak som kan være egnet til å få bukt med uønsket innleie til byggenæringen i Oslo-området.

Departementet ønsker videre høringsinstansenes syn på en mulig opphevelse av den generelle adgangen til innleie ved arbeid av midlertidig karakter. Det inviteres også til å vurdere alternative tiltak som er egnet til å begrense bruken av innleie generelt.

I høringsnotatet foreslår departementet også ulike andre endringer. Det foreslås en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven som nærmere angir grensen mellom innleie og entreprise, samt en endring som innebærer at også innleie på bakgrunn av avtale med tillitsvalgte gir rett til fast ansettelse etter en viss tid. Departementet ønsker også høringsinstansenes syn på å gi innleide fra bemanningsforetak rett til fast ansettelse hos innleier etter to år.

Videre foreslås det endringer i forskrift 4. juni 2008 nr. 541 om bemanningsforetak. Forslagene vil innebære at dagens registreringsordning for bemanningsforetak går over til å bli en godkjenningsordning, hvor det stilles utvidede dokumentasjonskrav for å kunne leie ut arbeidskraft, og hvor Arbeidstilsynets rolle styrkes og det innføres strengere sanksjoner og konsekvenser ved brudd. I forbindelse med dette foreslår departementet også en endring i selve hjemmelen for forskriften i arbeidsmarkedsloven.

Endelig foreslår departementet enkelte tiltak for å styrke kunnskapsgrunnlaget og partssamarbeidet på innleieområdet.

Forslagene i høringsnotatet følger opp regjeringens punkt i Hurdalsplattformen om at bemanningsbransjens omfang og rolle må begrenses. Forslagene utgjør samtidig en viktig del av regjeringens overordnede målsetting om å sikre hele og faste stillinger som bygger opp under topartsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, sikre norske lønns- og arbeidsvilkår i alle deler av arbeidslivet, motvirke økende ulikhet, styrke arbeidstakernes rettigheter, samt fremme et organisert arbeidsliv og et forsterket trepartssamarbeid. Forslagene må også ses i sammenheng med regjeringens initiativ for å utarbeide en Norgesmodell med nasjonale seriøsitetskrav for alle offentlige anskaffelser, høringsforslag om styrking av rett til heltidsarbeid og lovforslag om å fjerne den generelle adgangen til midlertidige ansettelser og å gjeninnføre kollektiv søksmålsrett ved ulovlig innleie.

Norsk Flygerforbunds hovedinteresse i denne høringen handler om bemanningsentreprise i luftfarten. Adgangen til dette i dagens lovverk stiller vi oss motstridende til, da det utydeliggjør arbeidsgiveransvaret og svekker arbeidstakernes stillingsvern dramatisk.

Hovedregelen i arbeidsmiljøloven er at arbeidstakere skal ansettes fast. Med fast ansettelse menes at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av reelt stillingsomfang og at reglene om opphør av arbeidsforhold gjelder. På visse vilkår og i visse situasjoner er det likevel mulig å ansette midlertidig eller benytte innleid arbeidskraft.

Norsk Flygerforbund mener hovedregelen i arbeidsmiljøloven er treffende for luftfarten hvor det hovedsakelig utøves flyvninger som er planlagt og solgt til kunde lang tid i forveien. Således har flyselskapene et forutsigbart og permanent behov for arbeidskraft.

Innskjerper i adgangen til innleie og entrepriser for luftfarten vil ikke ha alvorlige betydninger for flyselskapenes evne til å håndtere sesongmessige variasjoner eller endringer i etterspørsel, da europeisk luftfartslovgivning allerede gir adgang til såkalt "wet lease".

Adgangen til innleie anses mindre risikabel for arbeidstakere enn bemanningsentreprise, da arbeidstakere er sikret rettigheter hos oppdragsgiver ved innleie, noe som ikke er tilfellet ved bemanningsentreprise. Bemanningsentrepriser i samme konsern burde forbys, noe Norwegian har illustrert med de konsekvenser det har hatt for arbeidstakere og myndigheter i koronapandemien. Vi redegjør nærmere for dette i senere avsnitt.

Norsk Flygerforbund stiller seg uforstående til at «luftfart» ikke er nevnt spesifikt i høringsnotatet fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet (heretter omtalt som AID). I Hurdalsplattformen går det tydelig frem at regjeringen har som mål å «Bekjempe sosial dumping i luftfarten og legge til rette for seriøse aktører i bransjen». Over lengre tid har det pågått en fragmentering av arbeidstakernes rettigheter i luftfarten, drevet frem av regelverksshopping, bekvemmelighetsflagg og atypiske bemanningsmodeller. Norsk luftfart må ses i en europeisk virkelighet, der vi i stadig større grad blir utfordret på eget regelverk; først av utenlandske aktører og nå av statseide, skandinaviske flyselskaper og FOT-operatører. I rapporten fra Universitetet i Ghent, «Atypical Employment in Aviation» fra 2016, vises det til at kun 53% av piloter i lavkostselskaper i Europa er direkteansatt. Respondenter i 20-30-årsalderen er overrepresentert i disse selskapene og nær 40% av dem har ingen direkte arbeidsavtale med det selskapet de flyr for. Utviklingen har ikke reversert, men aksellerert de siste årene. 21. februar i år utga Transportøkonomisk institutt (TØI) rapporten «Organiseringen av luftfarten i en europeisk virkelighet». Igjen pekes det på stadig mindre grad av direkteansettelser, at atypisk ansatte har utfordringer med å forfølge sine rettigheter, at atypiske ansettelsesmodeller er inkompatibelt med familieliv, behov for ny regulering og strengere krav til FOT-anbudene og et presserende behov for å styrke tilsynsmyndighetene, kunnskapen om selskapenes metodikk og forbedre lovverket for luftfartens ansatte. Partssamarbeidet er under sterkt press i luftfarten og det er et stort behov for at Norge tar et oppgjør med hvordan luftfarten forholder seg til samfunnets spilleregler. I NOU 2019:22 «Fra statussymbol til allemannseie – norsk luftfart i forandring» pekes det på skjebnefellesskapet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som selve grunnvullen i den norske arbeidslivsmodellen. Det er dette skjebnefellesskapet som utfordres i luftfarten og som må korrigeres for å ivareta både et adekvat arbeidstakervern og et forsvarlig flysikkerhetsarbeid.

Norwegian er et relevant eksempel på hvordan lovverket legger til rette for bemanningsentrepriser, ved HR-2018-2371-A (heretter kalt "Norwegian-dommen"). Fra 2012 opprettet Norwegian en rekke nye selskaper i konsernet og ansatte ble virksomhetsoverdratt til nye enheter. Formålet var å redusere risiko for å kunne finansiere store flyordre. Resultatet var at ansatte som opprinnelig jobbet i morselskapet ble flyttet til selskaper som kun hadde som virksomhet å leie ut den samme arbeidskraften til å fly de samme flyene i såkalt

bemanningsentreprise.

Utfordringen med bemanningsentreprise, slik det ble praktisert i Norwegian, er at de ansatte ble flyttet til selskaper uten noen form for verdier. Dermed sitter de ansatte svært utsatt, både ved uønsket, men også ved en styrt konkurs. I koronapandemien fikk den svenske og den danske stat erfare hvordan denne organiseringen ender opp med å bli en kostnad for skattebetalerne og ikke aksjonærene, da Norwegian aktivt slo de heleide bemanningsselskapene konkurs. Siden det ikke er verdier i selskapene, må staten dekke deler av lønn og feriepenger gjennom lønnsgarantiordninger – selv om eierselskapet Norwegian både hadde eiendeler og kontanter i andre deler av konsernet.

En annen utfordring med bemanningsentreprise i luftfart, slik det blir praktisert i Norwegian, er at maktbalansen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver rokkes ved. Trepartssamarbeidet, slik det er tiltenkt, vil således settes ut av spill. De ansatte har i realiteten ingen effektfulle virkemidler via arbeidskamp, da selskapet de er ansatt i, helt uten verdier, kan enkelt slås konkurs uten betydelige ulemper for verdiene til aksjonærene - om de ansatte skulle streike.

AID skriver:

Departementet viser til at det følger av forarbeider og rettspraksis at kriteriene om arbeidsledelse og selvstendig ansvar for arbeidsresultatet er av betydning ved avgjørelsen av om det foreligger innleie. Høyesterett har uttalt at dette er de sentrale momentene ved grensedragningen mellom innleie og entreprise, jf. HR-2018-2371-A (Norwegian). Etter departementets syn vil det at oppdragsgiver utøver arbeidsledelse og har ansvar for arbeidsresultatet, normalt tale for at det foreligge innleie. Arbeider derimot arbeidstakerne under oppdragstakers ledelse og kontroll, og oppdragstaker er ansvarlig for resultatet, vil det som regel foreligge en entreprise. Et kjennetegn på entreprise er at oppdragsgiver betaler entreprenøren for resultatet, og ikke for arbeidsinnsatsen. Momentene om arbeidsledelse og ansvar for arbeidsresultatet bør etter departementets syn fremgå av loven, og vil innebære en lovfesting av gjeldende rett.

Norsk Flygerforbund vil på det sterkeste anbefale å ikke lovfeste gjeldende rett. Dette vil legitimere den undergravningen av partssamarbeidet gjeldende rettspraksis legger opp til, som det fremgår av reaksjonene i etterkant av dommen:

SV-representanten Solfrid Lerbrekk uttalte;

– På denne måten har de vært frikoblet fra å forhandle om den reelle verdiskapingen i selskapet. Det er ingenting som tilsier at slike kreative selskapsstrukturer som handler om å organisere seg vekk fra arbeidsgiveransvaret, bare finnes i Norwegian, eller i luftfarten for den saks skyld.

Forslaget fra SV om å sette ned et partssammensatt utvalg for å utrede hvilke konsekvenser avgjørelsen i Norwegian-dommen har for arbeidstakers rettigheter, fikk ikke flertall da forslaget ble behandlet i Stortinget. Partiene stemte som forventet: SV, Ap og Sp og Rødt for, Høyre, Frp, Venstre og KrF imot.

Arbeiderpartiets Arild Grande sammenligner det som skjedde i Norwegian med det som skjer i Frankrike;

- I franske gater ser vi arbeidstakere som demonstrerer fordi arbeidslivet er ødelagt, hvor folk er fattige selv om de er i jobb og blir utkonkurrert av billig utenlandsk arbeidskraft. Politikerne har glemt dem, og kutter i sosiale ytelser. Dette er utfordringer som kan synes langt unna. Men hver gang høyresiden kommer til makta gjennomføres svekkede rettigheter for arbeidstakerne og man kutter i sosiale ytelser og innfører høyere avgifter for vanlige arbeidsfolk. Og svekker fagbevegelsen gjennom å gjøre det dyrere å være organisert, sa Arild Grande (Ap) fra Stortingets talerstol.*
- Arbeidsmiljøloven må endres og det må settes ned et partssammensatt utvalg som skal utrede konsekvensene av Norwegian-dommen i Høyesterett.*

Grande frykter at løsarbeidersamfunnet er kjernen i denne saken.

- *Fester dette seg blir det umulig å bli kvitt det. Derfor må vi gjøre det vi kan for å sikre et rettferdig arbeidsliv. Dette er en oppgave for lovgiver, sa han den gang.*¹

Norsk Flygerforbund stiller seg mot AIDs ønske om å gjøre Norwegian-dommen til lov. Dommen er fattet på et utdatert lovverk som ikke samsvarer med dagens utfordringer for arbeidstakere, noe som også ble gjengitt i lovgiveruttalelsene i etterkant av dommen. Som dommeren skriver: «*Gitt de klare lovgiveruttalelsene knyttet til gjeldende arbeidsgiverbegrep må det imidlertid være opp til lovgiver å avgjøre om det bør gis en slik regel som arbeidstakersiden her har argumentert for.*»

Dommeren legger sysselsettingsloven § 27 til grunn i vurderingen om det er utleie eller entreprise:

«I mange tilfelle kan det likevel ofte være uklart hva som er selvstendige oppdrag (entreprise) som faller utenfor sysselsettingsloven § 27, og hva som er utleie av arbeidskraft. Strekpunktene nevnt nedenfor er momenter i vurderingen av om det foreligger entreprise eller utleie av arbeidskraft. I utgangspunktet er det entreprise når:

- *ledelsen av arbeidet er hos entreprenøren og ikke hos oppdragsgiver;*
- *antall arbeidstakere som nyttes på oppdraget er uvedkommende for oppdragsgiver;*
- *det er avtalt en fast pris;*
- *oppdraget er klart avgrenset;*
- *entreprenøren har et selvstendig ansvar for resultatet;*
- *og entreprenøren nytter egne materialer og verktøy.»*

Slik som loven står, og slik dommeren konkluderer, er det alt for lett å dekke inn fast behov for arbeidskraft til hovedvirksomheten via bemanningsentreprise. Oppdragsgiver kan be sitt heleide datterselskap lede arbeidet, selv om oppdragsgiver og eierselskapet har klar styring på hva som skal leveres. Oppdragsgiver kan enkelt kontraktsmessig overføre leveranseansvaret til datterselskapet. Norwegian-dommen legger også til grunn at «egne materialer og verktøy» i luftfartssammenheng ikke trenger å være flymateriell, eller materiell og verktøy overhodet. Som dommeren skriver:

Passasjerfly, som på grunn av finansieringen er skilt ut i egne eierselskaper, er nokså atypisk utstyr. Man må videre ta i betraktning den infrastruktur som NAR stiller med for å planlegge og administrere rettidig levering av ferdig oppsatte besetninger til alle flygninger. Innen rammen av den avtalen som er inngått, er det mer nærliggende å se dette som "utstyret".

Drar man samme konklusjon inn i andre næringer som byggebransjen, skal det tilsynelatende holde å stille med kompetent personell, til en forhåndsavklart arbeidstid, uten egne materialer og verktøy i ordenes rette forstand, og kalle planleggingen og organiseringen av personell for «utstyret». **Norsk Flygerforbund mener denne tolkningen er en kreativ og klar omgåelse av intensjonen som må ligge bak loven, samt normal forståelse av hva «materialer og verktøy» i realiteten er/var når loven ble formulert.**

Problematikken rundt arbeidstakers stilling i konsernforhold er på ingen måte ny. NOU 1996:6, Arbeidstakeres stilling i konsernforhold m.v., Konsernutvalget, hadde som en del av sitt mandat å "vurdere om og i hvilken utstrekning tilpasning av gjeldende rett til ulike konsernmodeller og organiseringer kan skje slik at morselskapet i visse situasjoner blir ansvarlig for datterselskapenes forpliktelser overfor arbeidstakerne (delt arbeidsgiveransvar)". Utvalgets flertall foreslo et tillegg til arbeidsgiverdefinisjonen i daværende arbeidsmiljølov § 4. Tillegget ville innebære at "også ethvert annet foretak som kan utøve bestemmende innflytelse over arbeidsgiver", skulle anses som arbeidsgiver etter loven. I kommentarene til forslaget ble det pekt på at mange konserner er organisert slik at morselskapet ikke bare er et holdingselskap, men ivaretar overordnede ledelsesfunksjoner for selskapet som helhet.

¹ Helge Rønning Birkelund, *Ap-politiker frykter franske tilstander i norsk arbeidsliv*, Fri Fagbevegelse, <https://frifagbevegelse.no/forside/appolitiker-frykter-franske-tilstander-i-norsk-arbeidsliv-6.469.619864.ef2bc83275> (publisert 27. mars 2019, lastet ned 2. mars 2022.)

Flertallets forslag møtte imidlertid motstand i høringsrunden og ble ikke gjennomført. I Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 76, ble det uttalt at selv om det har skjedd en utvikling med nye måter å organisere arbeidet på, ville man videreføre arbeidsgiverbegrepet slik det var, basert på eksisterende rettspraksis. Videre uttalte AID på samme side:

"En generell og 'automatisk' utvidelse av arbeidsgiveransvaret til andre enn primærarbeidsgiver, som er betinget av 'bestemmende innflytelse' eller lignende kriterier, ville bli en svært vanskelig bestemmelse å håndtere i praksis. Det er et stort mangfold av ulike virksomhetsorganiseringer, og beslutningsstrukturene kan være kompliserte og ikke nødvendigvis gjennomskuelige. Det kan derfor ofte være vanskelig å fastslå når og hvem som utøver reell innflytelse over en virksomhet."

Norsk Flygerforbund poengterer at dersom AID hadde fulgt flertallets anbefaling den gang, ville ikke Norwegian kunne innrettet konsernet sitt på den måten hvor de organiserte seg vekk arbeidsgiveransvaret, og over i nye selskaper som opererer i bemanningsentreprise, med de ulemper det har forårsaket arbeidstakerne i Norwegian, samt den svenske og danske stat som måtte ta regningen via lønnsgarantiordninger når Norwegian aktivt slo sine heleide bemanningselskaper uten verdier konkurs i 2020.

Flertallet i Fougner-utvalget (NOU 2021:9) fremmet forslag om å lovfeste en innleiedefinisjon. Norsk Flygerforbund stiller seg bak denne. Målet til Norsk Flygerforbund er ikke å hindre muligheten for innleie, men vi mener Norwegian-saken tydelig har vist at bemanningsentreprise i samme konsern ikke egner seg i et anstendig arbeidsliv hvor regjeringen tar sikte på å «styrke arbeidstakernes rettigheter i et arbeidsliv i endring. Hele og faste stillinger skal være hovedregelen i det norske arbeidslivet. Innleie og midlertidige stillinger som fortrenger faste ansettelser, samt tilknytningsformer der hensikten er å omgå arbeidsgiveransvaret, skaper økte forskjeller i arbeidslivet og utrygghet for folk. Arbeidsmiljøloven er en bærebjelke i den norske modellen og må forsterkes og fornyes for å møte utviklingen i arbeidslivet. Regjeringen vil derfor raskt følge opp forslagene fra Fougner-utvalget om fremtidens arbeidsliv» (Hurdalsplattformen).

Norsk Flygerforbund anmoder AID denne gangen å følge flertallets anbefaling ved å følge Fougner-utvalgets seks kriterier for å skille mellom innleie og entreprise;

- om det i hovedsak skal leveres arbeidskraft;
- hvem som har ansvar for arbeidsledelsen;
- hvem som er ansvarlig for arbeidsresultatet;
- varigheten av oppdraget;
- nærhet til oppdragsgivers virksomhet;
- arten av arbeidsoppdraget

Norsk Flygerforbund anmoder AID om å klart og tydelig fremme lovforslag som har til hensikt å hindre et nytt Norwegian-eksempel, dette i tråd med Hurdalsplattformen og innenfor rammene av et anstendig arbeidsliv. Det er også tydelig behov for å definere hva «egne materialer og verktøy» i realiteten er.

AID skriver:

«Etter departementets vurdering vil det at arbeidskraft utgjør hovedelementet i leveransen, være et moment som taler for at det foreligger innleie. For at oppdragsforholdet likevel skal anses som en entreprise, må oppdragsavtalen inneholde tydelige elementer av at det foreligger en resultatforpliktelse, og at det skal leveres noe mer enn arbeidskraft og den kompetansen arbeidstakerne besitter. At det kreves at det leveres noe mer enn arbeidskraft, vil etter departementets vurdering bidra til å begrense bruken av bemanningsentrepriser. En slik fragmentering av virksomheten kan innebære negative konsekvenser for arbeidstakerrettigheter og undergrave lovens formål om trygge ansettelsesforhold, og er etter departementets syn ikke ønskelig.»

Norsk Flygerforbund anser ikke dette som tilstrekkelig for å unngå nye Norwegian-eksempler, med henvisning til Norwegian-dommen der det fremgår at det i et konsern enkelt kan avtales resultatforpliktelse mellom oppdragsgiver og oppdragstaker, samt dommerens vurdering at leveringen av ferdigtrent bemanning og vaktskjemaer kan kalles «egne materialer og verktøy», som da vil kunne tolkes som at det «leveres noe mer

enn arbeidskraft».

AID skriver:

«Dersom det derimot er virksomhetens hovedproduksjon som varig settes ut i entreprise, vil det etter en helhetsvurdering kunne tale for at forholdet bør anses som innleie. Å sette ut virksomhetens kjerne- eller hovedvirksomhet på permanent basis, kan etter departementets syn innebære en type oppsplitting som får negative konsekvenser for arbeidsforholdet. Slik fragmentering av virksomhet gjennom entrepriser kan utfordre hovedregelen i norsk arbeidsliv om fast ansettelse i et topartsforhold, og innebære at arbeidsmiljølovens formål om å sikre trygge ansettelsesforhold utfordres.»

Norwegian-saken dreide seg om en varig bemanningsentreprise for et varig behov for å dekke flyreiser. Således må loven ta sikte på å forhindre varig bemanningsentreprise.

Høyesterett bemerket i Rt-2013-998 (Quality People) avsnitt 63, at nye måter å organisere næringsvirksomhet på kan utfordre arbeidsmiljølovens formål om å sikre trygge ansettelsesforhold. Det er videre slik at flytting av arbeidstakere til andre selskaper innen et konsern får konsekvenser for deres rett til informasjon, samarbeid og medbestemmelse i henhold til hovedavtalen og arbeidsmiljøloven. Gitt de klare lovgiveruttalelsene knyttet til gjeldende arbeidsgiverbegrep i media ifbm med Norwegian-dommen i 2018, er det opp til lovgiver å sørge for at loven endres tilstrekkelig slik at et nytt Norwegian-eksempel ikke kan skje.

Det er verdt å merke seg kommunikasjonssjef i Norwegian, Lasse Sandaker-Nilsen, sitt tilsvarende svar til Aps arbeidspolitiske talsperson Arild Grande i etterkant av Norwegian-dommen:

- Det som er skandaløst i denne saken er at norske stortingspolitikere ikke respekterer en dom fra landets høyeste domstol og i tillegg skaper et feilaktig inntrykk av at Norwegian ikke ivaretar sine ansatte på en god måte. Våre piloter og kabinansatte er fast ansatt i heleide datterselskap i Norwegian-konsernet, har tariffavtale og svært gode lønns- og arbeidsbetingelser, sier Lasse Sandaker-Nilsen, kommunikasjonssjef i Norwegian til E24.

Lasse Sandaker-Nilsen, ansatt i NAS, som er morselskapet, omtaler her piloter og kabinansatte i andre selskaper i konsernet i det de mener er bemanningsentreprise som "våre piloter og kabinansatte". Norsk Flygerforbund stiller seg uforstående til slik omtale av piloter og kabinansatte NAS anser de ikke har arbeidsgiveransvar for og vi mener dette poengterer den alvorlige bristen mellom oppfattet virkelighet og den reelle situasjonen for arbeidstakerne.

Konklusjon og anmodninger

- Norsk Flygerforbund anmoder AID om å ikke ta gjeldende rettspraksis fra Norwegian-dommen inn i lov.
- Norsk Flygerforbund anmoder AID om å følge flertallets vurdering ved å innta Fougner-utvalgets anbefalinger, uten å endre ordlyd.
- Arbeidsmiljølovens §14-13(4) åpner for at departementet ved forskrift kan forby innleie av visse arbeidstakergrupper når viktige samfunnshensyn tilsier det. Norsk Flygerforbund mener at piloter og kabinansatte skal være direkte ansatt i det selskapet som besitter driftstillatelsen. Flysikkerhet bygges på «just culture», som forutsetter proaktiv og «non-punitive» selvrapporteringskultur. Det forutsetter et fungerende partssamarbeid og et sterkt arbeidstakervern og vi mener derfor at innleie for disse yrkesgruppene er inkompatibelt med dagens flysikkerhetsfilosofi. I tillegg mener vi at et fungerende partssamarbeid forutsetter at de ansatte er reelle parter i den operative virksomheten de betjener.

I et arbeidsliv i flybransjen hvor atypiske ansettelsesmodeller vokser frem, vil Norsk Flygerforbund sine anbefalinger være et riktig steg i å stoppe denne negative utviklingen for arbeidstagere i luftfart.

Med vennlig hilsen,

Yngve Carlsen (sign.)
forbundsleder

Jan Petter Munkvold (sign.)
leder Industriell komite