



Trafikudvalget  
Folketinget  
Christiansborg  
1240 København K.

Telefon +45 32323031  
Telefax +45 32326007  
Mobil  
e-mail lars.andersen3@sas.dk

CPHDX/LA

9. maj 2008

### Udenlandsk kabinepersonale (L 132)

Som bekendt har regeringen fremsat lovforslag L 132, hvorefter det muliggøres at ansætte udenlandsk kabinepersonale på dansk registrerede fly uden arbejdstilladelse i et begrænset omfang. Der vedlægges to notater, som er sendt til Udvalget for Udlændinge og Integrationspolitik, hvor lovforslaget p.t. behandles. SAS støtter naturligvis forslaget, da de gældende regler rejser tvivl om, hvorvidt udenlandske ansættelser overhovedet er mulige i praksis.

For SAS er det bydende nødvendigt at have muligheden for at ansætte udenlandsk kabinepersonale, da den service, de giver, efterspørges af kunderne på visse ruter, og da den tilbydes af vores konkurrenter under en eller anden form.

Københavns Lufthavn er SAS' trafikknudepunkt og er dermed også Nordeuropas største internationale lufthavn. En position som SAS har ambitioner om at fastholde og meget gerne udbygge gennem udvikling af nye ruter. En forudsætning for en del af SAS' interkontinentale ruter og antallet af frekvenser på ruterne er, at der på flyene er en vis andel transferpassagerer, som flyver via København og altså ikke har et ærinde i Danmark. Passagerer, som alene skal til og fra Danmark, kan i mange tilfælde ikke alene fyldte flyene.

Transferpassagerer kan i næsten alle tilfælde vælge at flyve via andre trafikknudepunkter som eksempelvis Helsinki eller Frankfurt. Transfermarkedet er således stærkt konkurrenceudsat, hvad angår både pris og service. For SAS er det derfor afgørende at kunne matche konkurrenterne.

På eksempelvis SAS' rute mellem København og Beijing er omkring halvdelen af passagererne kinesiske og hovedparten af disse er transferpassagerer. De kinesiske passagerer er således en væsentlig forudsætning for omfanget af SAS' nuværende beflyvning af Beijing. Da både japanske og kinesiske passagerer efterspørger personlig service med et lokalt kulturelt og sprogligt afsæt, er det bydende nødvendigt, at SAS tilbyder dette, da ikke mindst transferpassagererne i modsat fald blot vil vælge et selskab, som tilbyder denne service. Da amerikanske passagerer ikke efterspørger en særlig kulturelt betinget service, har SAS ingen planer om ansættelse af amerikansk kabinepersonale.

SAS vil gerne understrege, at lønvilkår ikke er bestemmende for disse ansættelser. Det er derimod deres kulturelle og sproglige baggrund, som kun kan opnås gennem bopæl i de lande, hvor kunderne kommer fra. Det er ikke muligt, hvilket er bekræftet af AF-region Storkøbenhavn, at rekruttere medarbejdere med sådanne kvalifikationer i Danmark.

SAS AB (publ.)  
Hjemsted: Stockholm  
Org.nr.: 556606-8499

Københavns Lufthavn  
Postboks 150  
DK-2770 Kastrup  
Besøgsadresse:  
Hedegaardsvej 88, København S

Tel: +45 32 32 00  
00  
www.sasgroup.net

SAS har på den baggrund i 55 år haft japanske kabineansatte og siden februar 2006 kinesiske kabineansatte. På flyvninger fra henholdsvis Beijing og Tokyo er 2 ud af 10 kabineansatte kinesere og japanere – i alt 20 kinesiske og 30 japanske medarbejdere, som er ansat i de lokale SAS-organisationer i Japan og Kina i lighed med SAS' øvrige personale i disse lande.

Kabinepersonalet er altså lokalt bosat, ansat og aflønnet. Til illustration af, at lønforholdene ikke er afgørende for ansættelserne kan nævnes, at de japanske lønninger minimum er på niveau med danske og højere end for det svenske kabinepersonale, som også er en del af besætningerne. Generelt er skandinaviske lønomkostninger altså lavere end japanske. Kinesiske lønninger er ca. en tredjedel af de danske og halvdelen af de svenske.

Lønsammenligninger er dog næppe relevante, da købekraft, skatteforhold m.m. er vidt forskellige i de enkelte lande. Som kuriosum kan det dog nævnes, at det kinesiske personale betaler en bruttoskat på 4% af lønindkomsten. Det følger heraf, at det ikke er rimeligt at stille krav om, at kinesisk bosat kabinepersonale aflønnes efter danske forhold. Det er heller ikke muligt, da SAS som ansvarlig arbejdsgiver ikke kan favorisere en gruppe medarbejdere med eksorbitante lønninger i forhold til egne lokale kolleger og arbejdsmarkedet i øvrigt. Det ville heller ikke være en mulighed på det danske arbejdsmarked.

Lovforslaget giver i begrænsede tilfælde mulighed for ansættelse af udenlandsk kabinepersonale uden arbejdstilladelse. I teorien vil det kun være muligt på otte af SAS' nuværende over tres ruter ud af København. Fire af disse ruter går til USA, hvor SAS ikke agter at ansætte udenlandsk kabinepersonale. Såfremt der i lyset heraf måtte være et politisk ønske, kunne det være relevant yderligere at præcisere bestemmelsens anvendelsesområde.

SAS står naturligvis til rådighed for uddybning af ovennævnte og eventuelle yderligere oplysninger, såfremt Trafikudvalget måtte ønske det.

Med venlig hilsen

SAS AB  
Public Affairs



Lars Andersen  
Direktør

SAS AB (publ.)  
Hjemsted: Stockholm  
Org.nr.: 556606-8499

Københavns Lufthavn  
Postboks 150  
DK-2770 Kastrup  
Besøgsadresse:  
Hedegaardsvej 88, København S

Tel: +45 32 32 00  
00  
www.sasgroup.net

**Udenlandsk kabinepersonale (L 132)**  
**Foretræde for Udvalget for Udlændinge og Integrationspolitik den 17. april 2008**

SAS er af markeds- og konkurrencehensyn - af hensyn til kunderne og på linie med konkurrenterne - nødt til at have asiatiske kabinepersonale til at betjene asiatiske kunder på visse af selskabets Asien-ruter. Dette er væsentligt for SAS' ambitioner om at vokse i og udbygge Københavns Lufthavn som nordeuropæisk trafikknudepunkt. En afgørende kvalifikation for personalet er indgående kendskab til lokal asiatisk kultur og omgangsformer, hvorfor personalet ikke kan rekrutteres i Danmark. Løn- og ansættelsesforholdene har ingen indflydelse på ansættelsesforholdet.

Lovforslaget (L 132) giver mulighed for lokal ansættelse uden arbejdstilladelse i få og afgrænsede tilfælde. Der skal være tale om ruter med en flyvetid på mere end 5 timer. Heraf har SAS 8 - og planer om yderligere to fra Københavns Lufthavn. Andelen af lokalt ansatte skal være forholdsmæssig. Personalet skal være bosat i det land, der flyves fra - på ruter fra Kina til Danmark skal personalet være kinesisk. Fra USA til Danmark skal det være amerikansk, hvis SAS havde haft et ønske om lokalt ansat kabinepersonale.

SAS har kun ønske om at ansætte udenlandsk kabinepersonale som hidtil i et meget begrænset omfang. SAS er og bliver et skandinavisk selskab med skandinavisk service ydet af skandinavisk personale, som er højt værdsat. Det er vores varemærke og vores primære konkurrencefordel.

SAS har med virkning fra 1. februar 2006 haft kinesisk kabinepersonale på ruter mellem Kina og Danmark med 2 ud af den samlede kabinebesætning på 10 per flyvning. SAS har siden 1953 på tilsvarende vis haft japansk kabinepersonale og i perioder andre nationaliteter. SAS har 20 kinesiske og 30 japanske kabineansatte.

Det asiatiske personale er ansat til at servicere det asiatiske marked og er derfor ansat i SAS' lokale asiatiske organisationer på linie med SAS' øvrige ansatte i Asien og andre danske virksomheder med aktiviteter i Asien. Kabinepersonalet har ikke tilknytning til Danmark og det danske arbejdsmarked. Arbejdet er knyttet til Kina, det kinesiske marked og kinesiske kunder, og personalet er derfor bosat og aflønnet i Kina. Løn- og ansættelsesvilkår efter danske forhold giver ikke mening.

Løn-niveauet for det japanske kabinepersonale svarer til det danske, mens det for det kinesiske er lavere. SAS' kinesiske lønninger ligger bekvemt over sammenlignelige lokale lønninger. Minimumslønnen for kineserne er ca. 7.500 kr. om måneden plus tillæg på gennemsnitligt ca. 1.000 kr. om måneden for transport mellem hjem og arbejde. Personalet får diæter på niveau med dansk personale under ophold i DK på gennemsnitligt ca. 6.000 kr. om måneden. Der er med kabinepersonalets danske fagforening, CAU, den 30. januar 2006 indgået aftale om, at SAS kan bemane kinaflyvningerne med maksimalt 2 lokalt ansatte kinesere per flyvning.

Kravet om arbejdstilladelse i henhold til gældende lovbestemmelse gælder kun arbejde udført på dansk registrerede fly på dansk territorium. De asiatiske kabineansatte befinder sig på dansk territorium i ca. 10% af deres samlede arbejdstid. 5 af 7 af de anvendte Airbus 340 er registreret i Danmark, 2 er registreret i Norge. De kunne lige så godt alle være registreret i Norge, i hvilket tilfælde loven ikke gælder. Det er altså tilfældigt, om kabinepersonalet er omfattet af reglen, og det under alle omstændigheder kun delvist. SAS kan omregistrere flyene til norsk eller svensk register og dermed undgå loven. Det er en dyr og langsommelig affære, som ikke kan gennemføres uden betydelige aflysninger til gene for kunderne. SAS har derfor valgt indtil videre ikke at gøre dette.

Først da sagen blev rejst politisk, blev SAS opmærksom på den i øvrigt upåagtede bestemmelse i udlændingelovens §59, hvorefter besætninger med ikke EU-nationalitet under visse forudsætninger skal have dansk arbejdstilladelse. Da det stod klart, at myndighederne fandt, at loven gælder for SAS' asiatiske kabinepersonales ansættelsesforhold, sørgede SAS for, at personalet indgav ansøgninger om arbejdstilladelser. Loven og dens virkning er efter SAS' opfattelse uklar. SAS formoder, at det kinesiske kabinepersonale af denne grund ikke har fået svar på deres ansøgninger om arbejdstilladelser knap 2 år efter deres indgivelse.

I maj 2006 indgav Integrationsministeren en politianmeldelse af SAS for overtrædelse af loven. SAS er den 31. marts i byretten blevet dømt for overtrædelse af loven og idømt en bøde på 900.000 kr. SAS har anket dommen, da vi mener den er forkert. Den 9. april fritog SAS midlertidigt det kinesiske kabinepersonale fra tjeneste.

SAS, den 15. april 2008

## **Ansættelse af udenlandsk kabinepersonale (L 132)**

I tillæg til SAS' notat af 15. ds. til udvalget og som opfølgning på SAS' foretræde i Udvalget for Udlændinge- og Integrationspolitik den 17. april 2008 samt visse dele af det af CAU til udvalget fremsendte notat af 11. april 2008 skal SAS fremkomme med følgende supplerende bemærkninger til L 132 vedrørende udenlandsk kabinepersonale.

### **Arbejdskraft i Danmark**

SAS' kinesiske kunder efterspørger kinesisk service – dvs. en service udført på modersmålet (den rette dialekt) med afsæt i kinesisk kultur og omgangsformer. SAS sonderede indledningsvis blandt andet i det etnisk kinesiske miljø i Danmark mulighederne for at finde medarbejdere på det danske arbejdsmarked, der matchede denne profil. Det var herefter åbenbart for SAS, at de pågældende medarbejdere kun kunne rekrutteres lokalt i Kina.

I forbindelse med de kinesiske (og japanske) kabineansattes ansøgninger om arbejdstilladelser udtalte desuden AF-region Storkøbenhavn til Arbejdsmarkedsrådet (nu Beskæftigelsesrådet), at det "ikke (vil) være muligt for AF at formidle egnede ledige til pågældende stillinger." Det er ikke korrekt som påstået af CAU, at Arbejdsmarkedsrådet i sin indstilling til Udlændingesservice har udtalt sig om mulighederne for rekruttering i Danmark.

Beskæftigelsesrådet er med hjemmel i Udlændingeloven fast høringsinstans for Udlændingesservices behandlinger af ansøgninger om arbejdstilladelser. Rådet har således været hørt i forbindelse med kinesernes og japanernes indgivelse af ansøgninger om arbejdstilladelser og ikke, som angivet af CAU, efter foranstaltning af Integrationsministeren.

### **Økonomiske hensyn**

Kundernes behov og konkurrenternes ageren på markedet er afgørende for, om SAS ønsker at bemande flyvninger med lokalt ansat kabinepersonale. Det er i flere sammenhænge påstået, at de lave lønomkostninger har været bestemmende for ansættelsen af det kinesiske kabinepersonale. Det er ikke korrekt.

SAS ansatte på helt tilsvarende vis i 1953 japansk kabinepersonale på et tidspunkt, hvor japanske lønninger var lavere end danske, og konkurrencen i luftfarten var begrænset til ikke eksisterende. I dag er japanske lønninger på niveau med eller højere end danske og en del højere end eksempelvis svenske lønninger. Samtidig er konkurrencen intensiveret. SAS har ikke af den grund valgt at udskifte sit japanske personale med billigere (skandinaviske) arbejdskraft af den simple grund, at japanske kunder stadig efterspørger japansk service.

SAS bestrider ikke, at de lavere lønomkostninger til kinesisk kabinepersonale samlet betyder lavere omkostninger. Der er i bilag 1 i CAU's notat under betegnelsen "Fakta: Stewardessers løn" nævnt nogle omkostningsberegninger, som er uden hold i virkeligheden. Bl.a. fremgår det, at de månedlige omkostninger til kinesisk kabinepersonale skulle være 10.000 kr. SAS har ikke foretaget en eksakt beregning af omkostningsforskellene, men kan konstatere, at alene den månedlige lønomkostning, inkl. dlæter, udgør 14.500 kr. Dertil kommer udgifter til hotelophold, administration og uniformer, som også affholdes af SAS.

### **Kinesiske lønforhold**

SAS' kinesiske medarbejdere - på jorden såvel som i luften - er ansat og bosat i Kina og aflønnes derfor efter kinesiske forhold på tilsvarende vis som medarbejdere i andre danske virksomheder i Kina. For udenlandske luftfartsselskabers vedkommende, herunder også SAS, sker dette efter aftale med den officielle kinesiske organisation FASCO. Som oplyst ligger lønnen til den flyvende del af SAS' kinesiske medarbejdere bekvemt over sammenlignelige lønninger i Kina. I forhold til dansk lønniveau (3 års anciennitet) udgør minimumslønnen ca. 33% og ikke som anført af CAU 14%.

SAS kan ikke aflønne en personalekategori i Kina – i dette tilfælde de flyvende medarbejdere - markant bedre end tilsvarende kategorier i andre selskaber og endnu mindre end andre personalegrupper i SAS' egen virksomhed i Kina. Det kan SAS ikke som ansvarlig arbejdsgiver og af hensyn til arbejdstagerne. Det kan en arbejdsgiver i øvrigt heller ikke gøre på det danske arbejdsmarked. Det er derfor ikke muligt at aflønne efter danske forhold i Kina. Et vilkår herom savner mening og vil betyde, at ansættelse af lokalt baseret kabinepersonale umuliggøres.

### Andre luftfartsselskaber

CAU henviser til ansættelsesforholdene for kinesisk kabinepersonale i andre europæiske luftfartsselskaber. Ifølge SAS' oplysninger, som i øvrigt er svært tilgængelige, kan følgende tilføjes:

SAS' formentlig største konkurrent på Asien, Finnair, har lokalt ansat kinesisk kabinepersonale til lokale lønninger, selv om der er krav om arbejdstilladelser. Lufthansa har kinesiske statsborgere ansat. Da Lufthansa har et vldtrækkende rutenet til Kina, er det logistisk mest hensigtsmæssigt, at dette personale har base i Tyskland. Personalet er således bosat i Tyskland og aflønnes efter tyske forhold. Det ville efter danske regler kræve opholds- og arbejdstilladelse i Danmark. Air France har kinesisk personale til lokale kinesiske lønninger, idet dog dette personale ikke indgår i den myndighedsbestemte bemandingsnormering.

I øvrigt kan det oplyses, at hovedparten af SAS' konkurrenter, som beflyver Kina har lokalt ansatte kinesere med kinesisk løn.

### Udlændingelovens rækkevidde

SAS henviser til Integrationsministeriets brev til SAS af 29. marts 2006:

*"SAS har anført, at det fremgår af betænkning nr. 968 af 1982 om udkast til udlændingelov, at udlændingeloven alene gælder på dansk territorium, herunder dansk sø- og luftterritorium.*

*SAS har endvidere anført, at som en konsekvens af udlændingelovens territoriale begrænsning kan eventuelle krav til ansættelsesvilkår, der måtte blive stillet for at kunne opnå dansk arbejdstilladelse til udførelse af arbejde på et dansk indregistreret fly, alene relatere sig til den del af arbejdet, der udføres på dansk territorium.*

*Integrationsministeriet er enigt heri.*

*Det henhører under Udlændingestyrelsens kompetence at tage stilling til, hvilken betydning udlændingelovens territoriale grænser i konkrete sager skal have for de betingelser, der stilles for at meddele arbejdstilladelse."*

Det er således ifølge ministeriet ikke korrekt, når CAU anfører, at et (dansk registreret) fly - i udlændingelovens forstand - skulle være ensbetydende med dansk territorium, uanset hvor i verden flyet befinder sig.

### Usikkerhed om gældende lovgivning

Ansættelse af lokalt kabinepersonale hos SAS' konkurrenter tager mange former. For SAS er det afgørende, at konkurrenterne under en eller anden form har mulighed for ansættelse af personale med de nødvendige kvalifikationer. Det er usikkert, om SAS har den mulighed med de nuværende regler og disses administration.

Til illustration kan det nævnes, at SAS' kinesiske kabinepersonale ikke har fået svar på dets ansøgninger om arbejdstilladelser efter knap 2 år. Hertil kommer, at 9 af 30 japanske kabineansatte først fik etårige forlængelser af deres eksisterende etårige arbejdstilladelser et halvt år efter ansøgningernes indgivelse, og efter at Beskæftigelsesrådet havde indstillet et afslag. Indstillingen om afslaget blev givet på nøjagtig samme grundlag som indstilling om godkendelse et år tidligere. Nye ansøgninger om forlængelse skal indgives om 5 måneder.

Usikkerheden om loven og administrationen heraf er således markant.

SAS, den 25. april 2008