

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 bemane 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 (skandinavisk) 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. diæter, udgør 14.500 kr. Dertil kommer udgifter til hotelophold, administration og uniformer, som også afholdes 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 vidtrækkende 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 enig 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