



Sasansatte slås om spareplanen for selskabet.

CAUTION

2/2010

DANGEROUS GOODS

## Status

En aftale mellem CAU og SAS er kommet i hus. Og rigtig mange læner sig nu tilbage og drager et lettelsens suk. SAS som virksomhed er sikret lidt endnu. Passet har været stort, også fra helt uventede kanter. Det scenarie SAS har iscenesat har bevirket utidig indblanding fra rigtig mange sider. Og har været med til at sætte fokus helt forkert. Men med pistolen for tindingen har nogle åbenbart svært ved at tænke klart!

Det har under hele forløbet stået mig soleklart, hvor alvorlig situationen var, og hvilke ultimative konsekvenser dette kunne få for vores medlemmer. Men fra at være bevidst om situationen til at give efter på "no questions asked" er der lang vej. Jeg accepterer ikke den udlægning der er givet fra SAS. Jeg tror gerne at en aktieemission var "livsnødvendig", men at jeg som personalegruppe skulle være ansvarlig køber jeg ikke

I en virksomhed er det ikke kun "ejerne" der er investorer og interessehaver, det er også de ansatte. Jeg kommer ikke til at investere en formue i noget som helst, uden at have en eller anden form for garanti for min investering. For mig er den garanti en arbejdsplads-sikring. Hvorfor i alverden skulle jeg investere

i en virksomhed som ikke ønsker mig ansat? Jeg har ingen interesse i et selskab der kan udskifte mig ved først kommende lejlighed.

De personer der driver SAS, må stå tilbage med en meget dårlig smag i munden, det er dem der må påtage sig det fulde ansvar for den situation vi står i! De dispositioner vores ledelse har lagt for dagen har slået grusomt fejl. Påtager man sig ledelsesretten, påtager man sig også ansvaret. Det er totalt ansvarsforflygtigelse at hænge specifikke personalegrupper ud. Det MÅ give anledning til stor selvransagelse hos SAS!

CAU har på trods af pistolen for panden og det uhyrlige pres der lå på vores skuldre, indgået den aftale der var livsnødvendig for at vi kunne imødekomme SAS' sparerkrav. Cabin crew har nu afleveret en formue og jeg vil på det kraftigste opfordre SAS til at disponere over denne formue med omhu!

*Med venlig hilsen*  
*Jørn Fink*



Udgiver CAU, Amager Strandvej 418, 2770 Kastrup, Tlf. 32 51 51 11, Fax 32 51 00 71, Dir. 10689, E-mail cau@cau.dk **Ansvarshavende Redaktør** Jørn Flintholm Fink  
Oplag 1500 stk. **Næste nummer** april 2010 **Materialefrist** 20. april 2010 **Announcepriser** 1/4 side 800.- • 1/2 side 1500.- • 1/1 side 2500.- **Foto** bl.a. SAS  
**Meninger** der udtrykkes på sider mærket "bestyrelsen, udtrykker bestyrelsens meninger og holdninger **Artikler** som underskrives af enkeltpersoner står for egen regning  
**Kopiering** tilladt med oplysning af kilde **Layout og Tryk** Rosenberg Bogtryk A/S, Tlf. 44 97 37 37 **Miljøcertificeret** efter iso 14001

## Gode kolleger

### CAU

CAU har altid været en stærk fagforening, der aldrig har været bange for at tage kampen, uanset hvor håbløst det så har set ud. Det har selvfølgelig kun været muligt fordi CAU har haft så stor støtte blandt de ansatte. Det viser at sammenhold gør stærk. Sådan skal det også være i fremtiden, det er ikke et ønske, men blot en konstatering af, at magter vi ikke også i fremtiden at fastholde dette sammenhold, ja så magter vi ej heller at fastholde de nogenlunde anstændige løn- og arbejdsvilkår vi har. Vi har som faggruppe fået stryg de sidste år, og det pres vi har været udsat for vil efter al sandsynlighed fortsætte også i årene fremover, og her må vi love hinanden, at vi stadig står sammen, både mod presset fra arbejdsgiver og fra andre faglige organisationer, der mener at de har ret til at have en mening om os og vore ansættelsesvilkår. På trods af de kraftige nedskæringer som vi accepterede i den netop indgåede overenskomst, er det min opfattelse, at vi med indgåelse af en ny § 1 og en fælles skandinavisk protokol, har skabt det bedst tænkelige grundlag for at holde fast i det vi har, og igen begynde at få forbedringer. Ved indgåelsen af de to nye aftaler har vi sikret os, at produktion der har udgangspunkt i Danmark udføres på CAU overenskomst, samt at man for at flyve SAS produktion skal være baseret i Skandinavien. Det betyder, at man for eksempel ikke kan være baseret i Polen, ligeledes betyder det, at skulle man vælge at hente udenlandsk kabinepersonale fra for eksempel Polen til Danmark for at flyve, ja så skal de flyve på vores overenskomst. Den eneste undtagelse fra disse regler er vore asiatiske kolleger, hvor der, i lighed med hvad der er gældende nu, må være 20 % på lokale overenskomster.

For år tilbage da denne lange krise i luftfartsbranchen startede, sagde jeg, at uanset hvad der nu sker, ja så har vi, med de overenskomster vi har i CAU, det bedst tænkelige udgangspunkt for at klare krise og nedskæringer. Det har vist sig at holde stik, vi har på trods af massive nedskæringer, forringelser og afskedigelser magtet at fastholde, hvad jeg tidlige betegnede som nogenlunde anstændige løn- og arbejdsvilkår. Både vort oprindelige udgangspunkt og vores nuværende niveau har kun kunnet opnås ved at vi har haft massiv medlemsopbakning, det må I sørge for at der også er i fremtiden.

#### Fagforening – benchmark – solidaritet og fremtid.

Det siges at fagbevægelsen er ved at have overlevet sig selv. Et sådant udsagn indeholder muligvis en stor del sandhed!

Hvis fagbevægelsen ikke længere bygger på solidaritet, hvis solidaritet bliver et fyord selv inden for vore egne rækker, inden for den enkelte forening og foreningerne imellem, ja så forsvinder hele grundlaget for fagbevægelsen. Hvis fagbevægelsen helt fuldt og blindt accepterer arbejdsgivernes påstande og krav om at alt skal bygges på benchmark; benchmark op imod andre fagforbund, andre lande, andre overenskomster, ja så forsvinder hele grundlaget for fagbevægelsen.

I dag er det desværre således, at når ordet solidaritet bliver nævnt, dukker der højest sandsynligt billeder af gammelkommunister, Østeuropa og måske en hippiebevægelse i et røgslør af hash og røgelse op hos den man taler med. Dette billede forplumrer det faktum, at solidaritet er det der i gennem tiderne har været byggestenen i de gode stærke fagforeninger, som vi har fået bygget op i Danmark. Solidaritet inden for fagene, solidaritet fagene imellem, og ikke mindst

solidaritet fagforening imellem. Desværre må man jo nok konstatere, at en stor del af de faglige kolleger der i dag sidder på fagforeningsposterne er overgået fra at være tillidsmænd, der på et solidarisk grundlag repræsenterer deres medlemmer, til at være administratorer, der i samarbejde med arbejdsgiver tilser at aktieudbyttet bliver størst muligt.

I dag er det desværre således, at benchmark mellem selskaber, mellem faggrupper og mellem lande er blevet det der styrer stort set alt hvad der foregår mellem arbejdsgiver og fagforening, og sågar også fagforeninger imellem. Fortsætter vi som fagforeninger ud af denne linje, er der ingen tvivl om, at vi graver vores egen fælles grav. Det er uforståeligt, at vi som fagforeninger har accepteret at vi skal gå efter laveste fællesnævner. Det er uforståeligt, at vi som faglige repræsentanter ikke kan se at det er nødvendigt at vende det om, og i stedet gå efter højeste fællesnævner. Hvis der ikke er fagforeninger der går forrest og slår hullet i væggen som andre så efterfølgende kan bruge, ja så får vi aldrig forbedret vore forhold. Lidt naivt kan det vel udtrykkes således, at eksisterer der områder, hvor overenskomsterne er dårligere end andre steder, ja så skyldes det, at de i de områder har svage fagforeninger. Her er det så, at jeg siger, at vi skal få løftet disse områder op på det område, hvor der er mere ordnede forhold, og benchmarkmetoden i stedet siger, at så må alle ned på det lavere niveau. Det holder ikke i længden.

I Danmark er vi så stolte af den danske model, modellen, hvor aftaler på arbejdsmarkedet reguleres af arbejdsmarkedets parter i fællesskab, uden indblanding fra politisk side. Et system, hvor der, hvis der ikke opnås enighed, er mulighed for at "påtvinge" modparten en aftale, enten via strejke eller lock out.

Det vi dog desværre ser i dag er, at systemet stort set er sat ud af kraft. De store organisationer inden for både arbejdstagere og arbejdsgivere, sætter sig på forhånd og aftaler, hvorledes resultatet af overenskomstforhandlingerne i hovedlinjerne skal se ud, hvorefter de første forlig indgås ud fra disse hovedlinjer. De organisationer der har særspunkter bankes på plads og bliver tvunget ind i en fælles forligsskitse, hvorefter vi alle igen er en del af den store grå masse. Hvis der ikke er mulighed for at udnytte de grundlæggende tanker i den danske model, så lad os afskaffe den, og erstat den med en model, hvor arbejdsgiver blot forpligtiger sig til, ud fra et benchmarksystem, at regulere arbejdsmarkedet således, at vi sikrer at alle blot har forhold der ikke generer arbejdsgiveres muligheder for at konkurrere. Vi burde som ansatte og i fagbevægelsen kunne se, at et sådan system ikke er holdbart, men det er et sådan system vi tilsyneladende med støtte fra hovedparten af fagbevægelsen er ved at indføre ad bagdøren med den ageren der er lige nu.

Med ærbødighed og tak for støtte og hilsner i de netop overståede forhandlinger til jer som medlemmer, venner, kammerater og kolleger

Med venlig hilsen  
Verner



Jakob Esposito

# Undskyld; et lille ord, men en verden til forskel

Et langstrakt forhandlingsforløb er nu afsluttet og uanset, hvad diverse andre såkaldte fagforenings-formænd af propagandamæssige årsager har behov for at fortælle deres respektive bagland, så er dét, vi står tilbage med, en aftale, som vi fra CAU's side kan være tilfredse med. Så tilfredse, man nu kan være, når man som *medarbejder* har været nød til at "investere" en god del af sin løn i selskabets overlevelse. Vel og mærke fra et udgangspunkt, hvor man i forvejen på ingen måde var overbetalt. Men aftalen skal først og fremmest ses i lyset af dét, som SAS på sin side har leveret den anden vej. Her er det så, at "tilfredsheden" har sin berettigelse, og dette er der ikke nogen grund til at dvæle mere ved.

Men det, som desværre stadig hænger uforløst i luften, er den adfærd, vi har oplevet fra vores modparts side før aftalen blev indgået. CAU anerkender, at ledelsen, herunder bestyrelsen, i SAS har været under et voldsomt pres. Men til det er der blot at sige, at dels har det i høj grad været selvforskyldt og selvskabt, og dels berettiger dette på ingen måde den opførsel, som vi alle har været vidner til, især under slutfasen af forhandlingerne. Man må kunne forvente, at såvel *ledelse* som *fagforening* i en så stor og vigtig virksomhed som SAS, gennem et forhandlingsforløb formår at optræde både professionelt og ordentligt. Det skylder man både medarbejdere, kunder og aktionærer. Ledelsen kan vel næppe med rimelighed hævde at have indfriet en sådan forventning i denne her situation.

Da det gik op for SAS' forhandlere på alle niveauer, at CAU mente og fastholdte dét vi sagde: At vi ikke kom til at levere en besparelse i en størrelsesorden, som det var tilfældet, uden at få de nødvendige indrømmelser fra SAS, så vi en adfærd, både i det lukkede og det offentlige rum, der ikke lader bandekrigen på Nørrebro noget tilbage. Først forsøgte man sig med et tæskeholdsarrangement i det lukkede rum, hvor man under dække af at indkalde CAU's forhandlere til et orienteringsmøde, hvor de 7 øvrige fagforeninger for flyvende også deltog, gik løs på CAU. *Orienteringsmødet* indledtes af koncernchefen med en 20 minutters tilsvining af CAU, hvorefter samme chef afsluttede sin enetale med at meddele, at ledelsen herefter ville forlade lokalet, og så kunne CAU's repræsentanter ellers få lov til selv at redegøre for sin "position" over for de øvrige fagforeninger. CAU, som faktisk havde måttet afbryde pågående forhandlinger for at deltage i mødet, meddelte selvfølgelig, at det så vi ingen anledning til, hvorefter vi forlod lokalet under diverse tilråb fra de øvrige faglige. Absurd og uværdigt teater, men fred være med dét. Det må de, der i situationen valgte at agere nyttige idioter for vores forhandlingsmodpart, selv lære at leve med.

Det fik ingen indholdsmæssig indflydelse på CAU's tilgang til forhandlingerne, men efter denne oplevelse bad vi forligsmanden, for ikke at forhandlingerne skulle blive afsporet

yderligere, om at forhandlingerne fortsatte indenfor forligsinstitutionens mure. Det betød at forhandlingerne endelig kom ind på et mere reelt forhandlingslingsspor. Det betød så imidlertid, at situationen *udenfor* bygningen mindst talt gik i selvsving, hvilket først og fremmest desværre så kom til at gå ud over vore medlemmer. Alle kender til, hvad der i den forbindelse kom til at foregå, så lad mig blot kort opremse nogle af de værste ud af flere elementer: En smædekampagne rettet mod CC og deres forening, forfattet af de syv øvrige ovennævnte fagforeninger, videresendt af ledelsen til alle CC. Dialogmøder hvor ledelsen og andre faggrupper kunne få lov til at "slå løs" verbalt på CAU og de CC, som pga. af, at de var i tjeneste, var til stede på basen. Og sidst men ikke mindst en mail fra Flight Operations chef, der godt nok ophævede krigen mod CAU's medlemmer, men som til gengæld så forsøgte at "tæske videre" på CAU som fagforening. Udover at man fra SAS' side her helt åbenlyst ignorerede forligsmandslovens bestemmelser om den tavshedspligt, der følger af, at man skal forsøge at finde en fredelig løsning ved hjælp af det gode danske arbejdsmarkeds forhandlingstradition, var det, hvad værre er, et udtryk for en fuldstændig mangel på respekt for CC, både som kolleger og som medmennesker. **Men sket er sket, og hvad så nu???**



Hvis ledelsen mener at have opnået noget som helst ved at sende en mail ud et par dage efter forhandlingerne var afsluttet, der dybest set blot udtrykker, at "vel var tonen hård, og metoderne usædvanlige,..... men situationen retfærdiggjorde det", så bør man nok have sine ledelsesuddannelsespenge tilbage.

Der er ingen tvivl om, at vi *skal* videre, og vi *skal* finde en samarbejdsplatform, så samarbejdet kan normaliseres (og her mener jeg *ikke* i forhold til tidligere, men i forhold til, hvad man er i stand til på *andre* virksomheder). Men hvis man fra ledelsens side virkelig oprigtigt vil dette, bør man seriøst overveje, om man ikke først er nød til at rette op på de overgreb på CC og CAU, som man har begået indenfor de sidste 8 måneder, herunder specielt i de sidste par uger. Og der skal mere til end ovennævnte mail. Ledelsen på alle niveauer skal ganske simpelthen undskylde sin adfærd, eller i det mindste vedkende sig sit ansvar for sin dårlige opførsel. I modsat fald vil det hænge véd i en uoverskuelig tid fremover, og ingen i virksomheden kan være tjent med en ledelse, der fortsat vil have et prædikat på sig, der besværliggør dens forhold til sine medarbejdere. Respekt affødes af respektudløsende adfærd, og en sådan adfærd har vi stadig til gode som en oplevelse fra den nuværende ledelse hos SAS. En uforbeholden undskyldning over for CC og deres valgte tillidsrepræsentanter ville kun kunne give en sådan oplevelse, og afføde en sådan respekt. Men det er selvfølgelig alene ledelsens eget valg.

# Info fra ressourcegruppen

Der er ikke kommet mange henvendelser fra medlemmer angående tjenestegøringsbestemmelserne. Det er forståeligt nok, at alles fokus har været et andet sted. Vores fokus har specielt været rettet mod forhandlingerne, som ikke har været nogen let opgave.

De ændringer, som er tilkommet indenfor tjenestegøringsdelen, er opdateret på vores hjemmeside.

Vi har fået forhandlet følgende på plads, som vedrører tjenestegøringen:

**Udlægningen af F3, Fo, F7Sdagene** er nu ændret således, at disse kan ligge hvor som helst i forbindelse med optjente slingefridage. F.eks. P/P/P/P/F/F7S/F eller P/P/P/P/Fo/F/F. Det er aftalt, at de dage der er udlagt eller biddet på nuværende tidspunkt, kan trækkes tilbage ved henvendelse til SAS **inden den. 05. april 2010**, og det betyder også, at den nye udlægning er fra majrosteren.

Der er altså ikke længere nogen garanti for at have 2 fridage før en udlagt F3/Fo eller F7Sdag.

**Ret til deltid**, hvis man har været ansat over 3 år. Man må dog arbejde fuldtid i juni, juli og august, medmindre man har børn under 12 år, så har man ret til deltid året rundt. Der er ingen ændringer for seniordeltid. Man skal ved henvendelse til SAS give besked **inden den 01. august**, såfremt man ønsker at gå ned eller op i tid. Dette vil så få effekt senest fra 01. juni efterfølgende år. Der er dog en begrænsning for hvor mange, der kan gå op i tid.

Skulle der være nogle, der ønsker deltid inden 01. juni 2011, så vil jeg foreslå at I retter henvendelse til SAS' ressourcer, idet Niels-Henrik har skrevet ud, at ændringerne i tjenestegøringsbestemmelserne genererer en overtallighed på 30 FTE'er. Ændringerne i vores § 6, udløser efter vores overbevisning ikke en overtallighed. Eftersom de der har børn under 12 år nu kan få deltid hele året rundt, og der i år har været mange, der ikke kunne få deltid over sommeren, kan det faktisk betyde det modsatte, set i forhold til sommerperioden i år.

**Ferie i hovedferieperioden**, (sommerferien) er ændret fra 28 dages sammenhængende fri, til 21 dages sammenhængende fri. Dvs. vi er gået fra 4 uger ned til 3 uger fra sommeren 2011. Denne del af aftalen, kan betyde at der er en overtallighed til næste sommer, men eftersom der denne sommer er udkudt et antal dage, der i gennemsnit svarer til 5 dage per CC, bør det betyde en minimal overtallighed. Denne eventuelle minimale overtallighed, bør som tidligere nævnt, dog blive spist af deltidsaftalen, der sikrer forældre til børn under 12 år deltid året rundt, og de normale afgang som der altid er.

**Superfridagene** kan nu igen biddes med 12 måneders fremforhold og bøgerne vil igen blive lagt ud. Kvoten er 45 i AH/AS-gruppen og 12 i AP-gruppen. Antallet af FS-dage vi har hver især er stadig 12 per år, hvoraf 6 per halvår, og max. 2 per måned kan udlægges.

**F3- og Fo-dage** kan igen biddes med en kvote på 4 per hverdag, som kan opfyldes, dog undtaget jul- og påskeperioden. De kan biddes via PBS ligesom F7S-dage, men det er aftalt, at det skal være synligt for jer hvorvidt der er plads eller ej. Dette betyder, at der kommer til at være mapper eller andet tilgængeligt indtil det er muligt at se kvoten i portalen.

Vi har evalueringsmøde i feriegruppen i april, og vender herefter tilbage med resultatet. En af de ting der bliver specielt fokus på, er tvangsferien i maj måned.

Vi har mødtes med SAS i en arbejdsgruppe og er i gang med at diskutere PBS-systemet, også her vender vi tilbage når vi har nyt. Derefter er det meningen, at vi skal i gang med at diskutere bl.a. fordeling af produktionen.

*Med venlig hilsen*  
Ressourcekoordinator  
Karin Ligaard



## Ferie

Så er den anden omgang af en bidding i det nye bidding systemet gennemført, et system där vi öppet kan följa alla önskemål och hur och var vi kan placera vår ferie i förhållande till kollegorna.

**ETT SPECIELLT STORT TACK** till våra gravida kollegor som har funnits tillhanda under dessa två bidding perioder.

- **Tack** till er som hjälpt så många oroliga
- **Tack** för att ni om och om igen förklarat systemets möjligheter för alla vetgiriga
- **Tack** för att ni fångat upp problem som krävt en lösning i de nya öppna biddingsystemet

Vi på CAU har fått både ris och ros och synpunkter till förbättringar till det nya systemet.

Ferie systemet har inte ändrats när det gäller poängen eller fördelningen av hur eller var du får din ferie. Skillnaden från föregående år är att i dag ser du var du har möjlighet att lägga din ferie där du kan få den beviljad eller där du omöjligt kan få din ferie. Du är i det nya bidding systemet mer förberedd på att i år får jag en sämre period än tidigare år eller du kan tidigt glädja dig åt att kunna välja vilken period som helst.

Alla synpunkter är välkomna till CAU, vi gör allt vi kan för att förbättra möjligheten att vi i kabinen ska kunna fördela ferien rättvist mellan oss och ge oss möjlighet att påverka och planera när det är viktigt för dig eller din familj att ha ledig tid tillsammans.

*Bestyrelsen*

## Pension behöver inte vara din passion

Utän låt pensions rådgivare på Aon hjälpa dig reda ut begreppen. Idag har alla fastanställda i kabin en pensionsinbetalning via vår arbetsgivare. En mindre del ( en 5%- ig pensionsinbetalning) av din pension går automatiskt till en pensionsordning på Nordea liv och pension och den kan du inte själv bestämma över var den ska placeras, men det finns en betydligt större del av din pensionsinbetalning som du själv har en möjlighet att välja efter egna önskemål och påverka till en placering som passar dig.

För många av oss är pension något som man först börjar fundera på eller intresserar oss för när halva livet är passerat. Det är tyvärr betydligt svårare att försöka förändra eller förbättra pensionsprognosen ju närmare pensionsåldern du kommer. Följer du din pension genom ditt arbetsliv kan du själv se de framtida pensionsprognoser eller du ger dig själv en möjlighet att så tidigt som möjligt att förändra din pension. Pensionssparar du 1 000 Kr som en 35-åring eller 1 000 Kr som en 50-åring är det rätt enkelt att förstå att de 1 000 Kr som du sparade som en 35-åring kommer att ge dig mer i plånboken som pensionär än den som du sparade som en 50-åring. De som har den största risken till en försämring av pensionen inom kabin kåren är alla som har deltid eller tar tjänstledigt/LOA.

**Ett enkelt råd: - Ta dig tid**, det behövs inte mer än en timme för att börja greppa din egen pensionssituation.

**Stämmer något av följande påstående på dig!**

- **Du vet INTE VAR du har din pension placerad**
- **Du har INTE GJORT NÅGRA AKTIVA VAL de senaste fem åren**

**Ring CAU 32 51 51 11** och boka en tid hos vår pensions vägledning som kommer och finns på CAU's kontor varje månad. Rådgivningen och hjälpen ges utav vår pensions kunniga rådgivare från tidigare JH-assurance och som numera finns hos Aon

**Det är OK** när du kan svara JA på nedanstående!

- **Jag vet var jag har min pension**
- **Jag har sett över min pensionsplacering det senaste året**

Idag har du möjlighet att ha en kod till dina pensionskonton och följa dina pensionstillgångar från din egen dator hemma, även om pension inte är din passion.

Läs på CAU's hemsida som har link till Aon om de begränsningar och möjligheter som gäller från 2010 om att sätta in extra till pension med avdrag på inkomsten så att det ger skattelättnader.

*Anna-Lena Gustafsson*

*@ Signe Damgaard*



# Hur fortsætter vi med Core Kund?

## Finns det plats för ärlighet, sunt förnuft, moral och etik

**Nu är vår bägare fylld till bredden.** Vi i kabin och vi kabin-crew som är en liten del av ett stort företag, kan inte ta mer ansvar för att företaget har hamnat i riktigt, riktigt stor kris. Vi i kabin gör allt vi kan för att våra kunder ska stanna hos oss och trots att vi de sista sex åren tagit emot hårda slag mot hela kroppen, både fysiskt och psykiskt av vår omgivning i organisationen. Det som håller oss uppe är en gemenskap i kabin som alla andra kan och ska vara avundsjuka på. I kabin har vi en vänlighet och ett stöd när man behöver det som mest när arbetsmiljön runt en gör riktigt ont i själen och i hjärtat. Det finns en anledning och en orsak till att vi i kabin kan skapa nöjda kunder, det som går att mäta i NKI. Vi i kabin ser människor och individer och behoven, och vi behandlar kollegor med samma vänlighet som våra kunder. Vi gör inte skillnad på gammal eller ung, rik eller fattig vi behandlar alla kunder som har betalt en resa med oss med vänlighet och respekt.

Det sista året har på vår arbetsplats präglats av interna kamper och oavslutade förhandlingar med deadlines som har suddats ut som en dålig maskara och ett famlande efter några halmstrån att hålla fast i.

### En NY linje

Jag hoppas nu efter den senaste deadlinen och efter den senaste förhandlingen, att den ledning vi har i SAS kan förvalta bolagets tillgångar med vördnad och varsam hand och försöka skapa en **NY linje inom SAS**.

Vi vill inte se fler böter eller smutskastningar i media eller på den interna mailen från vår arbetsgivare. Det gagnar ingen utan snarare ger enbart en grogrund till nya interna problem. Det är värt att göra ett seriöst försök med att sprida vördnad, respekt och vänlighet även utanför kabinkåren och in i hela organisationen.

Låt vanligt sunt förnuft ta överhand hur svårt det än må vara.

## Några enkla råd till behövande på vägen

- **Häng aldrig ut företagets personal i media som dyr, gammal och ineffektiv.** Det skapar en förvirrad bild av varumärket och skrämmer framtidens kunder.
- **Gör inget olagligt för det kostar.** När olagligheter avgörs i domstol blir det dyra böter och försvagar varumärket och företagets ekonomi och skrämmer framtidens kunder.
- **Engagera dig även om inte problemet rör just dig.** När någon eller någon annan individ eller grupp blir illa behandlad, ge ditt stöd och den hjälp du kan ge för att lösa problemet. Spar tid och energi i företaget.
- **Skapa aldrig interna krig i en organisation.** Interna krig är skadligt för individen och organisationen och ett enormt energislöseri och förlorat fokus.
- **Skräm inte bort våra kunder.** Undvik att beskriva interna problem i media. Tala ej om andra individer eller om andra grupper inom din organisation till media. SAS varumärke försvagas.
- **Ge inte "bonusar" och rörliga tillägg när andra personalgrupper inom företaget gör besparingar.** Alla har vi lön i 12 månader och alla andra ekonomiska tillägg ses ej med goda ögon av någon i samhället.

Tänk om vanligt sunt förnuft hade varit vanligt förekommande, tänk så mycket pengar vi hade haft kvar.

*Anna Lena Gustafsson*

***Om jag hinner imorgon fredag önskar jag ha min "kossa mu" bild som säger följande:***

***– En expert är en som säkert uttalar sig som synnerligen kompetent när det gäller att bedöma utvecklingen på marknaden hur fel den än skulle råka ha!***

## Trist at se...

Trist at se, at alle som havde meget stærke meninger om hvad vi burde og skulle gøre, under de nu afsluttede forhandlinger nu ikke længere har nosser nok til at stå ved deres ord og gerninger, men prøver på at trække i land. Men til jer kære kollager vil jeg sige, at jeg er så stolt af jeres mod, sammenhold og den opbakning I har givet jeres forening og forhandlingsdelegation.

Det var nok ikke den sidste kamp, men jeg er ikke bange for den næste, så længe der er så mange stewardesser med hår på brystet.

*Charlotte Halvorsen*



# Det tog ikke mange minutter... nu ved vi hvor vores store besparelse forsvinder hen!

## "Dom meddelad av Lagmannsretten i Oslo i rättstvisten mellan SAS och Norwegian

SAS blev i Asker og Bærum tingrett den 19 maj 2008 dömd att betala en ersättning till Norwegian på 132 MNOK samt ersättning för Norwegians processkostnader på 6 MNOK. Skadeståndet avsåg förluster som Norwegian hävdade hade uppstått till följd av att Braathens under perioden september 2002 till mars 2004 nyttjat information om Norwegian genom bokningssystemet Amadeus samt att SAS koncernen mottagit ett e-mail från en resebyråanställd med påstådd affärshemlig information om Norwegian. SAS koncernen överklagade domen därför att SAS menade att Norwegian inte hade orsakats några ekonomiska förluster med anledning av dessa händelser. Norwegian överklagade också domen och yrkade högre skadestånd än det utdömda beloppet.

Lagmannsretten i Oslo dömde den 16 mars 2010 SAS koncernen att betala en ersättning om 160 MNOK plus pro-

cesskostnader. Detta ger SAS en negativ effekt på resultat och likvida medel på ca 200MSEK.

- Vi är besvikna över Lagmannsrettens dom. Vi hade gärna sett att den här saken blivit avslutad genom denna dom, men vi noterar att den inte var enhällig och vi kommer nu att granska domen för att värdera om den ska överklagas, säger Mats Jansson, SAS VD och koncernchef.

## SAS GROUP INVESTOR RELATIONS

För mer information vänligen kontakta:  
SAS Pressjour + 47 64 81 88 00

SAS discloses this information pursuant to the Swedish Securities Market Act and/or the Swedish Financial Instruments Trading Act. The information was provided for publication on March 16, 2010, at 5:25 pm CET"

## Skandia livsforsikring

Det kan til tider være svært at finde hoved og hale på, hvad og hvornår vi er dækket af forsikringer. De fleste kender til kritisk sygdom og til Skandia sundhedsforsikring. Derudover er vi som kabineansat i SAS dækket af en så kaldt grupplivsforsikring i Skandia. Også kaldet en livsforsikring. En forsikring der både gælder job og fritid. Her er tale om en forsikring der dækker ved død og ved ulykkestilfælde. Ved død giver det sig selv og ved ulykke defineres det ved en "udefrakommende hændelse" altså en hændelse man ikke har indvirkning på. Her skal du være opmærksom på at der også findes hændeligt uheld, et eksempel kan være en tand-skade der fremkommer ved tyggeskade, her vil du umiddelbart ikke være dækket af forsikringen.

Det vil være alt for omfattende at gennemgå forsikringen minutvis men vi vil gerne påpege visse dele af forsikringen, dele du måske ikke er opmærksom på.

: Forsikringen indeholder barns død, en forsikring du kan få udbetalt hvis det værst tænkelige skulle ske og du mister et barn eller aborterer (ved ufrivillig abort forstås efter 22 svangerskabsuge)

: Forsikringen indeholder også en såkaldt "sjukkapitalforsikring" en forsikring som kan komme til udbetaling ved længere tids sygdom eller uarbejdsdygtighed. Her er de overordnede regler, at du i en årrække på 3 har haft et sygdomsforløb der har medført et fravær på gennemsnitlig 50 %.

: Ved ulykkestilfælde findes der mulighed for psykologhjælp.

Det er drabelig information, og lad os håbe at det aldrig bliver aktuelt at gøre brug af ovenstående. Men hvis uheldet er ude, er det godt at vide, at vi har en forsikring der kan træde til.

Til sidst skal vi minde om, at du ved fratrædelse fra din stilling i SAS, har mulighed for at fortsætte forsikringen privat, og det til en fordelagtig pris. Når du forlader SAS vil din forsikring automatisk blive opsagt, og Skandia vil derefter sende dig et tilbud om at fortsætte forsikringen mod egenbetaling.



Med venlig hilsen  
Jørn Fink,  
Charlotte Halvorsen,  
Lise Wanner,  
Signe Damgaard





# Sikring af arbejdspladser!

Jeg er glad for, at der blev indgået en aftale. Jeg kunne dog godt have været dele af forløbet op til foruden og i særdeleshed også de udmeldinger fra diverse formænd fra de andre fagforeninger efterfølgende.

Vi skal ikke til at have en landskamp, men jeg bliver nødt til at kommentere på noget af det sagte, det kan jeg ikke lade gå udementeret forbi. Hvis det betyder at der skal skydes tilbage, så skyd på mig, og ikke på de almindelige medlemmer fra hverken CAU eller de andre foreninger.

Der har været udtalt i pressen af SCCA's formand, at CAU skulle have krævet, at vores kolleger fra SCCA og NKF, (altså vores svenske og norske kolleger) ikke skulle kunne flyve i dansk luftrum.

NKF har skrevet følgende ud om vores aftale:

*Deres krav var enerett på arbeidsplasser for sine medlemmer i et felles skandinavisk selskap på de andre lands bekostning.*

*Det har de ikke fått gjennomslag for, i så henseende har våre danske kollegaer lidd et fullstendig nederlag.*

Først vil jeg sige, at så uintelligente er vi ikke, at vi tror at et skandinavisk selskab nogensinde ville indgå en sådan aftale. Sådanne udtalelser kunne bunde i en nødvendighed for at retfærdiggøre sine egne handlinger eller mangel på samme under egne forhandlinger.

Fakta er at CAU's udgangspunkt var, at sikre CAU's medlemmer mod følgende:

- At der blev opsat flere end 20% asiatisk crew på SAS' asiatiske ruter.
- At der blev oprettet baser andre steder i Europa, hvor de fløj fra "deres base" til CPH og videre ud i verden
- At der skulle flyves på andre end danske overenskomster, når der blev produceret fra Danmark.

Og så i øvrigt, at vi så vidt muligt skulle forsøge at fastholde vores nuværende produktion.

Fakta er, at vi har fået følgende:

Der kan kun bemannes med max. 20% asiatisk crew og det betyder, at det ikke er en dansker (skandinav) der skal pilles af, såfremt SAS i fremtiden reducerer bemanningen på f.eks. Tokyo eller Peking. Her har vi faktisk hjulpet vores svenske og norske kollegaer, idet, det også vil være gældende for ruter fra Stockholm og Oslo, for det tilfælde at man skulle åbne ruter til Asien, derfra.

Der kan kun flyves til, fra samt i Skandinavien med skandinavisk baseret crew og det vil sige, at der ikke kan åbnes base i f.eks. Polen flyvende til, fra eller i Skandinavien. Dog kan der oprettes base i f.eks. Spanien, disse kan dog ikke flyve til, fra eller i Skandinavien.

Der kan kun produceres med udgangspunkt, dvs. med base i Danmark, såfremt man er på dansk CAU-overenskomst. Det betyder 2 ting:

1. SAS har i flere omgang truet med at oprette en Malmø-base, og ansætte andre på dårligere overenskomster (ikke SCCA's), for at erstatte dansk ansatte. Det er nu udelukket.

2. Der kan ikke komme en anden fagforening og lave overenskomst for dem, der ikke er medlem af CAU, altså ingen paralleloverenskomster.

Den måde vi producerer på nu, skal også i fremtiden være udgangspunktet for selskabet, med mindre en fravigelse er nødvendig for at sikre en forretningsmæssig forsvarlig drift af selskabet. Det betyder, at SAS skal bevise at det er uforsvarligt at fortsætte som vi gør i dag.

Med de aftaler vi her har lavet for at sikre vores arbejdspladser, har vi oven i købet sikret vores svenske og norske kolleger arbejdspladser og rettigheder betydeligt bedre i fremtiden end det de havde i forvejen. Det er muligt, at de i forvejen er sikret i deres lovgivning, men hvis ikke, så burde de se på det positive de har fået, som følge af CAU's aftale i det fælles skandinaviske protokollat. (i ordet fælles ligger nemlig ikke at det er udfærdiget i fællesskab mellem de skandinaviske foreninger. Det er lavet mellem SAS og CAU og herefter er der lavet lignende aftale mellem SAS og henholdsvis SCCA og NKF.)

Det har også været nævnt, at der ikke kunne stilles modkrav. Det nedenstående er afsnittet omhandlende forhandlingerne, så er det muligt at andre foreninger har valgt at tolke det anderledes, men CAU har tolket det således, at der kunne stilles modkrav, disse ville blot blive modregnet. Det kan også tænkes, at andre slet og ret ikke har læst dette afsnit, da der også står, at forhandlingerne skulle bygge på tillid, respekt og oprigtighed!

*Parterna är eniga om att förhandlingarna ska bygga på tillit, respekt, uppriktighet och hänsyn till bägge parter. Vilket innebär att man vid förhandlingarna ska vidmakthålla balanserade intressebaserade processer där båda parternas perspektiv och behov respekteras.*

Dette indlæg er kun skrevet fordi, jeg nægter at have hængen på mig, at vi i CAU ikke ønsker svenske og norske kolleger flyvende i "dansk luftrum eller at vi ønsker at have eneret på vores arbejdspladser på bekostning af vores andre skandinaviske kolleger".

Jeg vil til sidst gerne **sende en kæmpe stor tak til alle jer, der stolede på, at vi ville være ansvarlige og finde de 108 mio. sek. Jeg mener hermed alle jer, der valgte at støtte ved positive tilkendegivelser eller ved at tie. Denne tak gælder både til de mange flyvende, og i ligeså stor grad også til de ikke flyvende.**

**Så tusinde tak!**

A/H Karin Ligaard  
(medlem af forhandlingsdelegationen)



## MIR TIPS

Kære kollega,

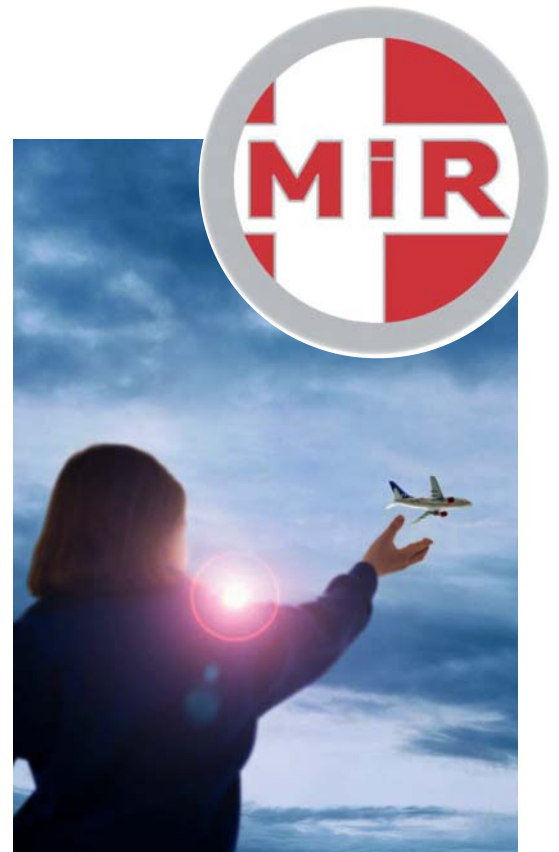
Oktober, november og december 2009 var der lagt MiR tips på briefingbordene!

Vi har nu evalueret efter disse første 3 mdr. og fundet at det har haft en positiv effekt. I gør virkelig brug af vores tips ude på linjerne!

MiR vil derfor fortsætte med dette projekt, og fra uge 6 vil der atter ligge tips til jer på briefingbordene. Vi har valgt så vidt muligt at bruge fotos af jer ude på linjerne. Det er jo vores hverdag det handler om.

Tag godt imod de tips der kommer til at ligge på briefingbordene.

Det tager kun 30 sek. at tilegne dig de gode råd vi kommer med.



## CRJ arbejdsmiljø...

**Kære kollega der flyver CRJ!**

Når du arbejder om bord på CRJ skal du tænke hurtigt og arbejde langsomt, for evt. at undgå arbejdsskader. Vi giver dig her nogle tip til din hverdag om bord på CRJ:

- Bevæg dig langsomt og tænk over hver af dine bevægelser
- Sørg for at din krop altid er i den retning du arbejder
- Undgå at vride i kroppen når du går i midtergangen, det er din smalle arbejdsplads, det må passagerer respekterer og det er dem der skal give plads for dig ikke omvendt! (undlad at krabbe dig frem i midtergangen)
- Stil tomme "metal carts behind", fyld i stedet den forreste meal cart på begge sider, få evt. catering til at hjælpe dig når de alligevel laster.

- Stå oprejst i midtergangen hvor der er plads, så alt hvad du foretager dig bliver i den højde hvor der er plads til dig.
- Brug dine kolleger. Spørg hvordan de gør – mange har erfaring fra arbejde i fly der er mindre end CRJ!

Vi håber disse tips fra dine egne kolleger kan hjælpe dig i din hverdag på CRJ.

Har I flere tip – så kom gerne med dem, så andre kan få glæde deraf.

*Med hilsen  
om god arbejdslyst fra  
MiR*

# Safety first!

Kære Kollega,

Psykisk arbejdsmiljø og trivsel i luften er noget der ligger myndighederne meget på sinde.

Det ligger også din MiR repræsentant meget på sinde.

Det at skabe et godt team er alfa og omega for et sundt arbejdsmiljø og korrekt safety awareness.

## Hvordan var din uge 10???

Vi har hørt mange "oplevelser" fra jer ude på linjerne i uge 10. Det har været urimelige forhold at arbejde under, det er vi helt klar over.

MiR har derfor i uge 11, haft en samtale med myndighederne/SLV, om det psykiske pres I har været udsat for i forbindelse med den nyligt overståede overenskomstforhandling. MiR er af den opfattelse, at flight safety er blevet tilsidesat. Vi har derfor videregivet jeres oplevelser både til ledelse og til myndigheder, idet vi finder det skræmmende at et sundt arbejdsmiljø kan skades af igangværende forhandlinger, som vi ikke har nogen indflydelse på.

## Sikkerhed for passager og crew blev tilsidesat...

Vi har kolleger der opleverede splid i stedet for sammenhold, utryghed i stedet for tryghed, grundet manglende kommunikation om bord mellem FD og kabine!



Samspelet kolleger imellem er altafgørende for sikkerheden om bord!

Kun vel motiverede medarbejdere med livskvaliteten i behold kan levere varen!

Det vil tage lange tid at genskabe den tillid der nu er mistet. Men vi i kabinen har hinanden og vi er uddannet til at kunne håndtere "krise"situationer...

Bliv ved med at passe godt på hinanden derude...

*Hilsen jeres MiR repræsentanter*

# 11

## Spiken i kistan för SAS-andan?

En norsk pilot stod som grundare till Facebookgruppen "CAU please be responsible!!!" som startades de sista dagarna av förhandlingarna. Endast medlemmar hade tillträde, och eftersom jag fått tips om att det gjordes grova påhopp på både min blogg och min person joinade jag gruppen och fick en smärre chock.

700 medlemmar hade klickat in sig i gruppen, och språkbruket bland skribenterna var hästskt och aggressivt. Kollegor, som man i alla år skrattat med, gråtit med, och jobbat i team med hade nu utsett en gemensam fiende i CAU och dess medlemmar.

Jag läste och fick en obehaglig känsla i kroppen. Trots att avtalet slutits fortsatte gruppens grundare och medlemmar sin mobbningskampanj, och jag kunde läsa kommentarer som "Nu ska du vara tyst lilla Anette" under länken till bloggen som de publicerade på sidan med foto på mig.

Jag kom osökt att tänka på mobbarna i skolan, där det finns en kronprins med sina hangarounds. Kronprinsen agerar inte alltid själv utan skickar fram sina betjänter som önskar uppmärksamhet. Det var skrämmande läsning och det var trist att så många vanligtvis kloka kollegor inte insåg hur en sådan grupp skadar och splittrar det vi benämner SAS-andan. Skulle detta vara spiken i kistan?

Jag blev också förvånad över hur våra kollegor utsåg oss alla på dansk bas till en skock får utan vilja, och styrelsen som maktfullkomlig och känslökall. Känner de verkligen inte oss bättre än så?

Hur kunde de göra sina bedömningar, utan att ha varit delaktiga i vad som förhandlats och vad som inte förhandlats? Vad är den norska pilotens syfte med en hatkampanj mot dansk kabin?

Frågorna fick inget svar, och när jag skrev och ställde frågorna på Facebooksidan fick jag till svar av grundaren att han nu avslutat gruppen eftersom datumet för gruppen gått ur tid. Det var en lögn. Han startade nämligen en grupp med samma namn och syfte, men bara för speciellt inbjudna, och när denna text skrivs lever den och frodas.

Jag har haft mejlkontakt med grundaren, men kan inte få svar på vad syftet är. Han hävdar att gruppen skapades endast pga emissionen, men även detta är ju en lögn eftersom avtalet är påskrivet. Han ställde också frågan till mig om CAU var intresserat av att få SAS konkurrenskraftigt. Jag svarade: om du ska gissa, vad tror du själv svaret på den frågan är?

Jag är riktigt bekymrad över hur framtiden ter sig i den lilla värld som är vår vardag. Ska vi som är världsbäst på att vara kollegiala tvingas dela upp oss i "Vänner efter bastillhörighet"? Är SAS-andan död? Blir det verkligen samma jobb utan SAS-andan, vilket ger bolaget sin själ?

När man inte har information spekulerar man. Det gör vi medlemmar och det gör andra fackföreningar. Det är myntets baksida att hålla innehållet i avtalsförhandlingarna hemligt. Å andra sidan har vi som medlemmar valt er i styrelsen att föra vår talan, och göra det som är er uppgift – att värna arbetsplatser och se till att vi har drägliga arbetsvillkor. Utan ett SAS har varken ni eller vi ett jobb att gå till, så en åsna förstår att ni inte skulle äventyra bolagets framtid genom dumdriftighet.

Eller rättare sagt, många av oss förstod att så var fallet. Dock inte alla.

*Hälsningar*  
*Anette Jernström*  
22047



## SVAR TIL DPF, NKF, NSF, SNF, SNK, SPF, SCCA:

I skal ikke blande jer i andres anliggender, overenskomster eller forhold, det er fuldstændigt uacceptabelt!!!

Det er med dyb skuffelse at man kan konstatere, at visse foreningers medlemmer år efter år udviser en skræmmende mangel på kollegialt sammenhold ved enhver overenskomstforhandling: bemærkningerne på arbejdspladsen der viser ringe forståelse og påskønnelse for vores forenings og medlemmernes arbejde.

Flertallet af cau's medlemmer blander sig aldrig i andre foreningers aftaler eller overenskomster, men forholder sig støttende eller neutral...

Skal vi forsætte vores gode samarbejde med cabin fra norge og sverige, samt pilotkorpset, så bland jer venligst udenom!

CAU har kun et simpelt krav om at beskytte danske arbejdspladser mod "social dumping" ved indførelse af fremmed arbejdskraft på dansk jord, en holdning som deles af alle større fagforeninger i danmark.

Et krav der kan komme alle foreninger til gode, gennem at skabe præcedens i overenskomsterne.

jeres indblanding skaber ikke pres på cau eller medlemmerne, bare en bitter smag i munden og en skuffende klarhed.

Med venlig hilsen,  
Michael Jerichow  
AH 2-2533



## Vedr. besparelser

Man skulle tro at det var løgn, men ingen er åbenbart for gode til at svine andre til i den krise, SAS befinder sig i for tiden. At vi i CAU igen skal stå for skud for SAS' inkompetente og højt betalte ledelse, dårlige økonomiske dispositioner, kartelbøder, fejlslagne investeringer osv. er ikke noget nyt, men at det denne gang også skal komme fra vores "kolleger" er yderst usmageligt. At SAS samtidig villigt stiller sig til rådighed for denne ulækre smædekampagne er simpelthen utroligt, men desværre ikke overraskende. Det har vi jo set før!

At man på groveste vis blander sig i hinandens overenskomstforhandlinger er simpelthen uhørt. CAU har til og med tilbudt SAS de krævede besparelser.

Jeg har desværre ikke mulighed for at deltage i den ekstraordinære generalforsamling på fredag den 12. marts, men jeg er sikker på, at vores dygtige folk i CAU ikke lader sig distrahere af dette tåbelige indslag, og manglende respekt for CAU og deres medlemmer.

Hvis SAS' overlevelse står og falder med CAU's aftale, kan man jo virkelig undre sig over, hvorfor ikke alle foreninger og

forbund er indkaldt til spareforhandlinger. Men åbenbart er det mere presserende (af Gud ved hvilke årsager?) for SAS og vores chefer, at CAU og deres medlemmer denne gang bliver slagtet. Personlig vendetta?

Vi bliver jo alle nød til at bidrage til et effektivt SAS - høj som lav - men dette bør foregå i et professionelt forhandlingsforløb med respekt for hinanden, men det virker tragisk nok ikke til at være tilfældet.

Vi er alle dybt bekymrede for SAS' situation, og jeg er sikker på, at CAU nok skal indgå en fornuftig aftale både for SAS og CAU's medlemmer, uden indblanding fra andre foreninger.

M.v.h.  
A/P Christian Horst Petersen 2-6015



# 13

# Att jämföra påskliljor med fläskkotletter

Jag har känt mig jagad senaste tiden av siffrorna om hur många gånger dyrare vi är jämfört med alla andra. Till slut blir siffrorna en sanning, och media hoppar mer än gärna på tåget och framställer oss som överbetalda primadonnor.

Jag beslöt att ta reda på fakta och ville jämföra med samma parametrar, och har talat med allt från skattemyndigheter i de tre länderna till mäklare och jämfört kvadratmeterpris. (Nästan omöjligt: länderna räknar kvadratmeter på olika sätt angående trapphus och väggar tex. Dessutom har medelpri-set i Köpenhamn sjunkit från drygt 43000/m<sup>2</sup> till drygt 29000/m<sup>2</sup> de senaste två åren. Det jag fick fram är således en diskutabel siffra: Stockholm 35000SEK/ m<sup>2</sup> och Oslo 39800 NOK/m<sup>2</sup>.

Jag har också tagit reda på medellöner i olika yrkeskategorier i Sverige, Norge och Danmark men också jämfört med Norwegian, eftersom de framställs som vår största konkurrent. Eftersom de arbetar 5/4 och vi 5/3 på heltid har jag också räknat om vår lön motsvarande, dvs 89%.

Jag har inte räknat in purserlöner och pursertillägg, inte heller traktamente, inte grundavdrag eller semesterersättning. För att ha ett helt korrekt underlag borde man räkna medellön på heltid, eftersom merparten i Stockholm jobbar på slutlön, medan i CPH är medelanställningstiden lägre, och vi har även vikarier som drar ner på medellönen. Det finns också skilda lönetabeller för om man börjat före/efter 2004 i STO.

Socialsystemen i de olika länderna skiljer sig också, tex har man karensdag i Sverige men inte i Danmark. Föräldraledigheten är annorlunda, och man har tex rätt att jobba deltid i Sverige fram tills barnen är 8 år, men den lagliga rätten inte finns i Danmark. LAS (Lagen om anställningsskydd) finns i Sverige men inte i Danmark.

Pensionssystemen skiljer sig, även arbetstiden per 2 månader.

Jag har valt att hålla mig till ingångslön/slutlön i de tabeller som jag fått mig tillsänt, men om jag säger så här, det är inte helt enkelt att ens få lönetabeller, det verkar vara mer konfidentiellt än drottningens hemnummer...

Jag har tagit grundlönen x 12 för att göra det enkelt, räknat bort skatten och räknat nettolönen i BicMac-index, det blir en jämförbar siffra.

Jag kan inte lova att varje siffra stämmer på kronan, men jämförelsemässigt är mina parametrar bättre än när man räknar om allt i svenska kronor som annars brukligt är. Så här blev resultatet. Jag hoppas det ger svar på tal.

**Slutsats:** Slutsats: Sverige har lägst lön men har bäst köpkraft för sin lön. Sverige har högst arbetsgivaravgift.

Norge har högst lön men har sämst köpkraft, och Danmark ligger mitt emellan i båda kategorierna.

Bäst villkor för den anställde har den som jobbar i Norge med norsk lön men bor i Sverige, näst bäst har den som jobbar i Danmark på dansk lön men som bor i Sverige (alltså gränsgångare).

(Lönesättningen och köpkraftsindex hänger såklart ihop med vilka krav arbetsgivaren har på personalen. Erbjuds en låg lön i relation till landets övriga lönesättning söker färre antal kompetent personal och vice versa. SAS har över tid erbjudit bra lön och villkor generellt, för att hålla kompetensen hög. Med låga löner kommer även kraven att behöva sänkas, det bör man ha i åtanke. Det är ett arbetsgivarbeslut hur den inriktningen kommer bli. Däremot bör fackföreningen som jag ser det även fortsättningsvis värna de villkor som gällde vid tidpunkten för de nu anställda, eftersom man inte i andra branscher heller erbjuder en lön och villkor, och sedan efter några år säger man ska ändra förutsättningarna.)

*Med venlig hilsen  
Anette Jernström*

# Hur många Big Mac kan man köpa för sin nettolön/slutlön

I SVERIGE:	6624	Big Mac kostar 39:-
I DANMARK:	5784	Big Mac kostar 36:-
I NORGE:	5696	Big Mac kostar 47:-

Land/Bolag	Startlön	Slutlön	Skatt	Pension	Arbgivavg
Sverige/SAS	19050 SEK 1956 EUR	30976 SEK 3181 EUR	30,50% Marg skatt 20-25% Betalas >372000 SEK/år	10% ITP +2% ITPK +50-årings ca 20% pension. På lön	31,42% På lön
Danmark/SAS	18503 DKK 2486 EUR	30988 DKK 4164 EUR	36%+8% AMB Toppskatt 15% Betalas >390000 DKK/år	10-15% +ATP +ATP avgift ca. 200 DKK/mån	6000-8000 DKK/år
Norge/SAS	21722 NOK 2705 EUR	34752 NOK 4329 EUR	28% + 7,8% Marg skatt 9-12% Betalas >451000 NOK/år	Saknar uppgift	14,20% På lön
Norge/Norwegian	21089 NOK 2624 EUR	31566 NOK 3927 EUR	Se ovan No/SAS	Saknar uppgift	14,20% På lön

## Arbetsgivarens kostnad per kabinanställd

SE: Slutlön i Euro + arbetsgivaravgift + pension (3181 + 31,42% + 12% + 20%)

NO: Slutlön i Euro + arbetsgivaravgift + pension (4329 + 14,2% + ?)

DK: Slutlön i Euro + arbetsgivaravgift + pension + ATP (4164 + 8000DKK + 15% + ATP)

## Norwegian:

Startlön 21089 (2624 Euro)

Slutlön 31566 (3927 Euro)

Jämfört med SAS lön. Beräknat på arbetstid 5/4 hos Norwegian respektive 5/3 hos SAS ger 0,89 % av SAS lön.

SE slutlön Euro  $3188 \times 0,89 = 2873$

NO slutlön Euro  $4329 \times 0,89 = 3853$

DK slutlön Euro  $4164 \times 0,89 = 3706$

## Jämför med en sjuksköterska medellön:

SE 24500 SEK

NO 34300 NOK

DK 34800 DKK

Bostadsräntor: (Skiljer sig mellan institut, jag har jämfört Swedbank som finns i alla tre länderna, 3 mån ränta)

SE 1,59%

NO ca 3,80 (medeltal, flera olika typer av bolån)

DK 4,35% (andelsboliglån)

# Helikopterperspektiv

Hade det varit enkelt att sätta sig in i andras situation hade vi haft färre krig i världen. Utsikten från mitt köksfönster är det mest bekväma sätt att sätta min världsbild efter, men det betyder inte att den som har en annan utsikt har fel.

Det är då man får sätta på sig vingarna (!) och försöka lyfta perspektivet för att se det mer uppifrån. Ta ett steg utifrån sig själv och de egna intressena - som för alla innebär att man står sig själv närmast - och kanske på det sättet hitta svar på varför man inte känner igen den verklighet som presenteras.

Grundläggande i alla bolag finns olika personer anställda till olika arbetsuppgifter, som i sig har olika prioriteringsområden.

**VD i aktiebolag** - se till att aktieägarna får avkastning på sitt kapital

**Styrelsen** - primära uppgiften är att utse VD och följa ekonomiska förehavanden i bolaget

**Anställda** - utföra tilldelade arbetsuppgifter

**Fackförening** - värna arbetsplatserna och arbetsmiljön

**Arbetsgivarförening** - företräder arbetsgivaren i förhandlingar

**Strateger** - utveckla verksamheten så man optimerar vinst och produktion

I den nyligen avslutade situationen, med ägarnas villkor för en nyemission, är deras krav att vår arbetsgivare ska visa på en sparplan på x antal miljoner för att VD ska lyckas med sin arbetsuppgift – se ovan. Ägarna bryr sig inte om hur, vilka, vem eller på vilket sätt, det är upp till arbetsgivaren att presentera detta förslag.

Arbetsgivaren presenterar villkoren för fackföreningarna, som inser allvaret men samtidigt ska förhålla sig till sin huvudsakliga arbetsuppgift, att värna sitt lands arbetsplatser. Naturligt vore (vilket lite grand bortfallit i den allmänna debatten) är att de nordiska staterna (trots att de är delägare) också borde ha intresse att ta hänsyn till det egna landets arbetsplatser, eftersom det annars påverkar landets ekonomi negativt. Inget land är väl intresserade av ett större antal arbetslösa och/eller social dumpning, vilket är resultatet av att ta in låglönepersonal. Här krockar intressen även inom grupp.

Nästa steg är ”rättvisan” i besparingsplanerna, där igen alla står sig själv närmast. Om ett av länderna ska spara 5 gån-

ger eller mer så mycket som de andra tycker den som ska spara mest det är orättvist, liksom det är fullt naturligt att den som ska spara minst tycker det är utmärkt och såklart inte vill se en annan ordning. Igen, alla de olika fackföreningarna vill värna sina arbetsplatser, och styrelsen i respektive fackförening är också valda av medlemmarna att göra just detta. Allt annat skulle innebära kritik och eventuellt avsättande av ordförande från medlemmarnas sida, då alla förväntas göra det arbete de är tillsatta att utföra.

I följd av sparpaketet denna gång har vi dock sett något vi inte sett tidigare, och det är att fackföreningar från olika länder och grupper blandat sig i varandras förhandlingar, liksom att enskilda personer från de olika personalgrupperna skapat egna debattforum och påtryckningsmedel gentemot en annan grupp. Man har hittat en gemensam ”fiende” och det kan det finnas flera skäl till, ett av dem att ta fokus från sig själv för att själv slippa granskas och behöva ta en rättvisare del av sparkakan.

En annan kan vara att man framhåller egenintressena tex ” jag vill flyga långt” i första hand, och det som hotar detta blir ”fiende”. (Det är bara ett exempel, vi har alla egenintressen som färgar vår åsikt vilken bas vi än tillhör). Man ska bara skilja på om åsikten är för företagets bästa eller för mitt bästa när man delger den, och det är här självinsikten har stor betydelse.

En annan jämförelse som florerat är Mats Janssons årliga ersättning jämfört med Norwegians VD. Det går dessvärre inte att jämföra, även om det är frestande. Man måste jämföra bolag med ungefär samma omsättning och antal anställda om man jämför VD-löner. (Kanske svenska Systembolaget? Apoteksbolaget?) Kabinlönerna är mer jämförbara, men inte heller det blir helt korrekt om man inte säljer samma produkt, flyger lika många typer, samma land, har samma arbetsuppgifter och arbetstid etc. Annars skulle man ju lika gärna kunna använda lönerna på LOT eller Air China när man jämför, eller hur?

Att vara kritisk till arbetet som företrädarna för arbetsgivare, fack, styrelse och strateger gör hör till spelet, av anledningen att annars kunde man riskera korruption. Kritiken bör dock, liksom självkritiken, analyseras. Vad är det man kritiserar? Att de gör sitt jobb eller att de inte gör det? Nog så svårt, men dock så nödvändigt.

Med venlig hilsen  
Anette Jernström



## Kære kolleger,

Efter 35 år i luften har jeg nu haft min sidste tur og går på efterløn.

I den anledning vil jeg gerne sige tak til jer, der var med på mit sidste stop (AAR), og min sidste tur (ARN-CPH), fordi I gjorde det til gode oplevelser, som jeg vil huske fremover. Også tusind tak til jer, som mødte op til min reception med gaver, godt humør og venlige ord, som gjorde det svært at holde tårerne tilbage.

At gå til det samme arbejde gennem så mange år og stadigvæk glæde sig hver dag – et er et privilegium og ikke noget man kan tage for givet. Det privilegium har jeg haft, og det vil jeg huske jer alle sammen for.

Så tak til jer, som jeg har kendt gennem et helt arbejdsliv og delt så mange dejlige oplevelser med på stop og stationeringer, fisket krabber med i Karachi, safari i Kenya, danset Samba med i Rio ..... Tak til jer, som endnu ikke var født dengang når jeg startede i 1974, men som jeg senere har haft fornøjelsen ved at lære at kende og arbejde sammen med. Jeres glæde og entusiasme ved arbejdet har smittet af på mig og det har været dejligt at være sammen med jer. I er SAS' fremtid. Og derfor ved jeg at SAS har en fremtid!!

Tak til alle jer jeg har kæmpet sammen med gennem lange 12 timers dage med pick-up kl. 04:00, natcharter, snestorme og teknik. Sammen med jer har det altid endt som en god oplevelse og det har været umuligt at være i dårligt humør i jeres selskab!

Da jeg ikke egner mig til at være pensionist, vil jeg blive ved med at arbejde. Om sommeren som turistfører, som jeg også har gjort ved siden af mit purserjob. Og resten af året glæder jeg mig til at få mere tid til min store passion, keramik. Mange af jer har allerede besøgt mit værksted. Hvis nogen får lyst fremover, er I meget velkomne til at kontakte. Jeg holder også kurser, hvis nogen vil bruge et par fridage til at afprøve sine kreative evner .....

Bare fordi jeg har afleveret uniform og certifikat, betyder det ikke at jer er holdt op med at flyve. Nu bliver det bare med ID-billet. Så kan jeg sidde ned og nyde jeres gode service. Så jeg siger ikke farvel, men på gensyn!

Til sidst en lidt kedelig bemærkning. Den bog som blev stillet frem, som man kan skrive hilsener i – den er på mystisk vis blevet væk.... Det betyder at jeg ikke har haft mulighed for at læse jeres hilsener, eller vide hvem der har skrevet. Det er jeg MEGET ked af. Der er stillet en ny bog frem. Så hvis nogen har energi til at skrive igen, bliver jeg glad.

*Mange kærlige hilsener  
Lena Svensson Raimundo  
lenaraimundo@hotmail.com  
Tlf. 32 57 86 46/40 31 42 53*



## På Beløbet????

M.h.t. skrivelsen fra de 7 foreninger der blev sendt ud via mail fra SAS har jeg kun en kommentar.

Hvis CAU var så uartige og gøre det samme ville jeg være flov, pinlig og med det samme melde mig ud af foreningen. Heldigvis, som vist under forhandlingen, har vi valgt en fornuftig og stærk bestyrelse ind som aldrig kunne falde så lavt, så tak CAU!!!

Hvis der nu er en fra SAS' ledelse der de næste 5 år nævner ordet, besparelse, nedskæring, øget arbejdstid, fyringer etc. etc., så tror jeg de får besøg af mig og jeg så lægger en .... På deres skrivebord, nu må det være nok.

SAS er i min arbejdsdag, i mit privatliv, i min fritidsplanlægning og nu er de gudhjælpemig også nede i min pengepung, så SAS kan være glade for at de stadig er i mit hjerte for ellers havde jeg aldrig accepteret de besparelser der nu er blevet pålagt os.

Nu fremover når jeg skal handle ind på dankort og forretningen spørger om det skal være på beløbet, så bliver mit svar; nej tak, 7 % under.....

*M.v.h.  
Lars Helmark  
A/S 2-3876*



## CAU pensioneringer i 2008 og 2009

22198	Bente Ruda	31-01-2008	25927	Inger Dicmann Håkonsson	30-01-2009
23880	Annette Halken	31-01-2008	25490	Niels Overgaard Andersen	30-01-2009
24437	Karen Madsen	31-01-2008	24930	Mette Wernerfelt	31-01-2009
23155	Helle Bennike	31-01-2008	24397	Hans Jørgen Dahl	28-02-2009
24984	Birgit Sparre	31-01-2008	24406	Torben Nordahl Sørensen	28-02-2009
23889	Mona Edske Svendsen	31-01-2008	24493	Liza Zetterstrøm	31-03-2009
23970	Birgitte Jakobsen	31-01-2008	28354	Susanne Vang	31-05-2009
26162	Inger Touborg	29-02-2008	20949	Lis Anker Blomqvist	31-05-2009
23959	Vibeke Jelle	31-03-2008	22500	Vibeke Fritze Johannsen	31-05-2009
24378	Susanne Jørgensen	31-03-2008	20457	Lis Lindqvist	31-05-2009
22558	Rita Simonsen	30-04-2008	28622	Marianne Larson	31-05-2009
25555	Søren Brandt	31-05-2008	28163	Lone Jarlholm	31-05-2009
26297	Henrik Tranto	31-05-2008	22979	Helle Alsing	31-05-2009
23026	Elisabeth Haukohl	30-06-2008	24489	Dorte Binau	31-07-2009
24831	Steffen Skyum	30-06-2008	25336	Jørgen Svendsen	31-07-2009
29828	Kerstin Lack	30-06-2008	25748	Birgitte Søndergaard	31-07-2009
21712	Ib Børm Hansen	30-06-2008	23477	Anne-Marie Aschengreen	31-07-2009
23518	Monica Steensby	30-06-2008	25656	Vibeke Seest	31-08-2009
24426	Gerd Dehn Carlsen	30-06-2008	23182	Eva Ravnsbæk Carlsen	31-08-2009
23048	Bodil Astrup Larsen	31-07-2008	20417	Peter Dannelsjö	31-08-2009
21915	Tove Tiedemann	31-07-2008	26306	Alex Skaarup	30-09-2009
24511	Erik Lund Bentsen	31-07-2008	23999	Tine Ehlert	30-09-2009
24967	Tove Gram	31-07-2008	24393	Marianne Pind	30-09-2009
23893	Inge Jytte Nielsen	30-09-2008	24390	Susan Asboe	30-09-2009
22831	Pia Lund	31-10-2008	25338	Mogens Livoni	30-09-2009
24386	Linda Markwardt	31-10-2008	24962	Birgit Dennig	30-09-2009
24408	Per Christensen	31-10-2008	20544	Helle Eggers	31-10-2009
24000	Birthe Kjær Reinholdt	31-10-2008	28296	Birgitta Afseus	31-10-2009
24593	Anette Steen Hansen	31-10-2008	20360	Tone Jørgensen	31-10-2009
24568	Steen Falkentoft-Madsen	31-10-2008	24396	Finn Otto Poulsen	30-11-2009
23968	Susanne Olesen	01-12-2008	21473	Tonni Bredmose	30-11-2009
23981	Bente Kokholm	31-12-2008	24926	Susy Lehnert	30-11-2009
24381	Birgitte Schnoor-Hansen	31-12-2008	24377	Else Alexandersen	30-11-2009
25668	Jørgen Christensen	30-01-2009	24924	Birgitte Kieler Jacobsen	31-12-2009

## CAU siger tillykke

Tanja Svinth har den 30. oktober fået en søn - Bertram

Theresia Svensson har den 8. februar fået en søn - Bastian.

Beata Schori har den 6. marts 2010 fået tvillinger – Julia og Alexander.



## NEKROLOG



Den 1. marts mistede vi vores kære kollega Vera under de mest uhyggelige omstændigheder. Vi er alle dybt berørt af Veras bortgang.

CAU var repræsenteret ved Veras begravelse i Lunner Kirke den 12. marts.

Æret være hendes minde.

## Minimuseum i CPH

Udstilling af flymodeller – interiør – instrumenter – blackbox og meget andet. Kom forbi en **ONSDAG** mellem kl. 13-16 og få en snak og en kop kaffe.

Haves noget interessant i kælder eller på loft er vi meget gerne modtager, da vi er officielt depot for SAS MUSEET i Oslo og har base for SAS Flyvehistorisk Forening på adressen:

**Co-mail:** CPHAQ, Amager Strandvej 394 – bag tidligere SAS Component

**Email:** flyvehist@vinkelager.dk



På skønne Fejø ligger **"TOPPEN"**, som udlejer rummelige værelser, hvor der er adgang til køkken og bad.

På øen forefindes købmand og fine badestrande samt hyggelig lystbådehavn med café.

Færgen sejler fra tidlig morgen til sen aften ca. hver time.

Hjemmeside: [www.123hjemmeside.dk/toppen](http://www.123hjemmeside.dk/toppen)

Tlf. 45413550/28709618

Rabat på listeprisen!

Vi ses på **"TOPPEN"**  
APX Erik Høen-Beck



Fyringsrunde på job

Lidt for meget sol

Årene som alenemor

## Rynker signalerer erfaring, men de kan være for dybe

n'age er specialister i rynke-reduktion med Thermage, Restylane, Fraktioneret laser, Botox og funktionel hudpleje. Vi tilbyder uforpligtende konsultation når du har tid. Tel. 7027 3366, [www.nage.dk](http://www.nage.dk)

Book en rynkereduktionsbehandling med Restylane, Botox, Thermage eller Fraktioneret laser, og få en no age ansigtsbehandling uden beregning - du skal blot tage annoncen her med.

# n'age

KØBENHAVN: KONGENS NYTORV 24, 1050 KBH K.  
ÅRHUS: LILLE TORV 2, 8000 ÅRHUS C.