



# CAUTION

2 / 2014

# Kære medlemmer



Af Peter Westh

Så er overenskomstforhandlingerne overstået, og vi kan vist roligt sige, at det er med et tvivlsomt resultat. Godt nok blev det ikke den massekrise, som vi oplevede i november 2012, men det lykkedes heller ikke at få rettet op på de fejl og uhensigtsmæssigheder, der blev tvunget ned over hovedet på CC i 2012. Det virkede ellers som om SAS reelt havde et ønske om at rette op på visse ting, hvilket de havde informeret om ved flere lejligheder på medarbejderdage og deslige. Sådan gik det desværre ikke, og vi må tage til takke med en besked og alt for lille lønforhøjelse set i forhold til de store besparelser og manglende lønudvikling CC har leveret igennem de sidste 10-15 år.

Vi i bestyrelsen sidder tilbage med en følelse af, at den danske model mere eller mindre har spillet fallit. Vi mener ikke at vi på noget tidspunkt har haft mulighed for at komme i reelle forhandlinger med SAS, og vi ser desværre mere og mere tydeligt frem for os, at fremtidens "forhandlinger" ligger i Bruxelles og ikke i København.

Hvis SAS skal have en fremtid, er de nødt til at deres medarbejdere skal have de samme forhold som alle andre ansatte i Europa. Det vil betyde, at de regler der bliver opsat af EU i forhold til FTL (flight time limitations) i højere og højere grad vil blive presset ned over vores hoveder som flyvende personale i SAS.

Derfor er det ekstremt vigtigt, at vi begynder et arbejde på at finde sammen med så mange flyvendes organisationer som muligt, både piloter og cabin crew. Nu må vi stå sammen om at påvirke politikernes bevidsthed både nationalt og internationalt.

**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** Peter Westh / **Næste nummer** Juni 2014 / **Materialefrist** 12. juni 2014 /

**Annoncepriser** 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** Rosenberg Bogtryk A/S · Tlf. 44 97 37 37 / **Miljøcertificeret** efter iso 14001.

# Ventetid



Af Merete Scheel

**Det er ikke svært at vente, så længe man venter på noget godt. Men det er langt vanskeligere at vente på noget, man ikke er sikker på er godt.**

CAU venter i øjeblikket på MIR's APV for LN-RKP og resultatet af afstemningen på mæglingsfor-slaget den 11. april 2014 kl 11:30.

Vi venter sammen med Dansk Pilotforening også på møde vedrørende gennemgang af udregningen for Per Diem med SAS.

Systemstøtte hos SAS for pairings af dage før langruteproduktion venter også.

Jeg ville ønske jeg kunne spare jer for ventetiden og give klare svar på alle udestående spørgsmål vedrørende ovenstående. Men sådan fungerer systemet ikke.

Ca. 100 kære kolleger venter på at afslutte deres tjenestegøring som Cabin Attendant i SAS i forbindelse med tildeling af afgangsvederlag. Jeg ville ønske jeg kunne nå at flyve en sidste tur med jer alle. Det har været en lang rejse vi sammen har været på. Der har været dage, hvor vi har smilet og været glade, men også dage, hvor tårene har presset sig på. Der har været opture og nedture. Der har været turbulens, ikke kun på flyvningerne, men også i livet. Det sikkerhedsbælte vi har givet hinanden om livet i form af sammenhold har været enestående. Det at være CC i SAS er ikke kun et job, det er en livsstil.

At tage beslutningen om at sprede sine vinger ud og fortsætte flyvningen ud i livet udenfor SAS, må for nogen have været en ganske vanskelig proces.

I er modige stjerner alle sammen. Jeg ønsker jer den bedste rejse ud i livet. Savnet af jer bliver stort, men minderne og den forskel i har gjort, vil give os andre styrke til at fortsætte livet i luften. Hvor er jeg stolt over, at have haft den ære at lære de fleste af jer at kende.

En epoke i SAS er slut. Afgangsvederlaget har eksisteret formentlig siden 50'erne. Dengang blev det flittigt brugt, da det ikke var muligt som stewardesse at være gift, ej heller at have børn. På den tid var det ikke muligt for kvinder at blive steward eller purser. Første stewardesehold der fik lov til at flyve efter de var blevet gift og senere fik børn, var i 1968. På samme tidspunkt blev jobbet i luften til en livstidsstilling. Afgangsvederlaget har gennem mange år givet mange kolleger mulighed for at skifte spor. Hvor ville jeg ønske muligheden for afgangsvederlag ville fortsætte.

Med det pres der ligger på CC i dag ville det være ønskværdigt, at muligheden for at skifte spor med "guld" i bagagen ville være en tilgængelig mulighed.

2 fra bestyrelsen har netop været på et kort seminar i Arendal i Norge sammen med NKF og SCCA. Nogle meget givtige dage. Her talte vi blandt andet om vores fælles udfordringer. Men hvis vi rykker tæt, tæt sammen, dykker ned og henter lidt af varmen, kan vi måske flip den mønt i tide, to skridt til den anden side. Vi var alle enige om, at udvide vort samarbejde til glæde for den enkelte og vores fælles arbejdsplads. Vi ønsker alle at bevare vore arbejdspladser, men det må ALDRIG blive en landskamp.

Kommunikation er til tider udfordrende. Det er altid modtageren der bestemmer budskabet. Deri ligger udfordringen. Men hvis ingen vender sig rundt, og ingen vil andet end at pushe sig selv og pushe showet, så er det de få der rykker frem, de eneste der bliver ramt.

Vi må stå sammen og støtte hinanden. Kun gennem samarbejde og sammenhold kan gode og frugtbare resultater opnås. Lad os sammen sprede vore vinger ud og fortsætte vores flyvning sammen.

## LN-RKP

Af bestyrelsen

LN-RKP er efterhånden det mest kendte fly i SAS, et fly der er ejet af Airbus, men senest fløjet af Lan Chile. Det er et ældre fly der stammer fra 1997, og som skulle have været i drift som SAS fly i sommeren 2013, men som gentagne gange er blevet forsinket grundet uenigheder mellem Airbus og Lan Chile om, hvilken stand flyet skulle afleveres tilbage i fra Lan Chile inden SAS kunne overtage flyet.

Nu flyver det så endeligt som et SAS fly, men umiddelbart så virker det ikke som om Airbus og Lan Chile nåede at blive enige om, hvilken stand det skulle leveres tilbage i. I hvert fald så kæmper SAS kolleger med at få service og arbejdsmiljø til at hænge sammen, hvilket skaber store frustrationer blandt os som crew.

**Her er et udpluk af de skrivelser som CAU har modtaget i de første dage efter indsættelsen af LN-RKP:**

*"Vi MÅ have MIR på banen her. Det psykiske og fysiske arbejdsmiljø er jo kørt helt ud over kanten her. Det er urimeligt at vi ombord skal løse Plus-problematikken med 20+ rasende gæster som ikke får "varen" som er forventelig. Man er godt og grundigt i gang med at ødelægge Plus-konceptet på LH og her hjælper en pose billig chokolade altså ikke. Sorry, det er en ommer og en LEDELSESOPGAVE!!"*

*"Jeg melder mig i koret: Mage til (jeg var lige ved at skrive LORT men gjorde det ikke) udfordringer skal der ledes længe efter! Vi skal starte med at dele en pose chokolade ud med det røde "Hej" kort fordi der ikke er installeret entertainment system. WTF were you thinking about? Det virker som en rød klud på pax og kan så ikke anbefales. Nu er der langt hjem fra Beijing uden underholdning (bortset fra kollegaerne) og pax kedede sig og hang i klokkerne for at få alverdens drinks serveret. Rødvinen gad de ikke, der var ellers bestilt Great Wall 12% da det ikke lykkedes Gate Gourmet at levere en vogn med rødvine (der var hvidvin i vognen fra CPH). Det*

*var en kamp at holde galley's tidy da der INGEN plads er til at sætte af på og ingen tomme skuffer til det der samles ind (jeg tvivler på at lasteplanen er lavet af én som har sin daglige gang i et rør). Der er ellers masser af tomme huller. Kunne godt have brugt info omkring stolene og kan oplyse at den (stolen) ikke kan rokkes én cm. hvis bordet er oppe. Vi brugte al for meget tid på at omrokere i vognene for at få plads til affald og brugt service, hvilket jo er idiotisk. Vores gæster på PLUS var tæt på at være selvantændelige! De sidder på samme sæder som i Economy og har ingen synlige fordele. Her er der virkelig brug for en handlingsplan som VORES LEDELSE BURDE HAVE IVÆRKSAT FRA FØRSTE DAG. Istedet står vi og bliver mødt af aggressive passagerer som ikke uden grund føler sig snydt og taget et vist sted. Mht hvile: plisségardinene er flotte men tager ikke barnegråd, hosten, spytten og prutten. Ej heller larmen fra toilettet som ligger klods op ad. Go' weekend"*

*"CC hvile stole - nok nærmere pause stole med gardin omkring, alt kan høres, cc længere end 1:70 fornemmer nok ikke den store affekt af at hvile, med risiko for at fødder/ben ryger ud i midtergangen da gardinet ikke beskytter nok, belysning følger kabinen."*

Dette bare et udpluk af de frustrationer der opleves ude på linjerne, hvad kan og burde der så have været gjort?

Her er en lille liste set i bagklogskabens klare lys om, hvad vi som medarbejdere forventer

næste gang der tages beslutning om at indleje en flyver til brug i SAS regi. Hvis bare nogle af disse punkter følges, er der ingen tvivl om, at det ikke kun vil have en positiv effekt på de flyvende medarbejdere i SAS, men også på passagerenes komfort og serviceoplevelse.

1. Der findes ikke noget der er standardindretning af fly. Hvis SAS opfinder noget smart som andre flyselskaber finder brugbart, vil dette kun øge værdien og gensalgsmulighederne. Her er en bred midtergang et godt eksempel. Hvis et fly har en bred midtergang, vil dette ikke kun give et bedre arbejdsmiljø, det vil også øge kundetilfredsheden, mersalg fra cafévognene og ikke mindst muligheden for at skære 5-10 minutter af boardingtiden. Selv ved leasede fly vil en ejer se det smarte i at SAS gør det mere salgsbart/udlejningsvenligt.
2. Når man nu har haft over 1 år til at få lavet sikkerhedsprocedurer og skolemateriale til det pågældende individ, så lav et kursus som de flyvende skal gennemgå inden de kan flyve flyet. Dette vil ikke kun øge deres morale, men ydermere øge sikkerheden og det er vel det SAS stadig har som første prioritet. Det behøver ikke at foregå i den omvendte rækkefølge.
3. Når tiden nu har været til det, så lav også et kursus på servicrutinerne ombord på et fly der er så markant forskelligt fra dem vi flyver i dag.
4. Tag MiR med på råd, flyet har holdt stille og ventet på tilladelse til at kunne overgå til SAS regi i måneder. Hvis MiR havde haft adgang til flyet, kunne de have fortalt, hvad der burde laves om og flyet kunne dermed have været godkendt inden det begyndte at flyve. I stedet for som nu, hvor LN-RKP rent faktisk fløj flere ture inden MiR fik adgang til at lave APV.
5. Lad være med at sende norsk crew ned til at flyve de ruter, hvor der skal hviles på, i et forsøg på ikke at provokere danske kabineansatte... Vi flyver gerne med vores norske kolleger, men ønsker kun at der flyves i henhold til aftalen.
6. Nummer 6, som nok burde være nummer et... Tag nu de flyvende med på råd, det er os der flyver maskinen, og os der kender pax, og os der har en viden om, hvad der skal til for at SAS produktet føles som et SAS produkt.
7. Når SAS nu har ventet på dette fly i måneder, så hav en safetyvideo klar og en plan for IFE systemet og en plan for plus konceptet osv.

Tænk nu, hvis SAS tog de flyvende med på råd, tænk nu hvis SAS ville have brugt den tid de havde i dette tilfælde til at involvere MiR og andre flyvende i indretningen af kabinen og servicrutiner. Så havde SAS muligvis et fly, der i dag ikke ødelagde moralen blandt de fly-

vende, og som heller ikke skabte utilfredshed blandt passagererne. Der skal som bekendt 7 positive historier til at rette op på en negativ og i øjeblikket så er det kun det negative vi hører fra dette fly, både fra pax og CC.

# Info fra Ressourcegruppen

Af Christa Ceré, Helge Thuesen, Peter Westh, Kenneth Leth og Brian Daugaard



## Ressourcer, ressourcer, ressourcer. - Hvis vi dog bare havde uanede mængder af ressourcer ...

Vi er klædt i blå, og har et ønske om at holde SAS på vingerne 24/7 med et smil og personlig service - dog er vi kun mennesker...!!!

Ressourcegruppen deltager fortsat i de månedlige slingemøder med SAS, med formålet at skabe en større forståelse omkring hensigtsmæssig scheduling. Vi anerkender at produktionen skal være effektiv på en sådan måde at det er lønsomt for SAS, men dermed ikke sagt, at man ikke skal tage et menneskeligt hensyn.

Vi kan se på slingerne i marts, at der er mange dage scheduleret lige til grænsen i forhold til subpart Q, derfor vil vi gerne lige påminde Jer om de gældende regler:

### Dutyperiod (DP):

Fra C/I - C/O eller tjenestestart-tjenest Slut, også indholdende nødtræning, dead headed, passiv tur på sidste leg, OK-dage etc.

### Flightdutyperiod (FDP):

Fra C/I - sidste aktive blockon. Begrænses af antal aktive legs på dagen.

Passiv flight inden eller imellem aktive flyvninger tæller timemæssigt med i FDP, men ikke i max. antal legs.

Passiv flight efter sidste aktive leg tæller med i DP, men er ikke en del af max. FDP.

### Arbejdstid på ugen (DP)

Planlægning: 47,5 t på 7 rullende døgn  
Ved forsinkelser: 60 t

### Arbejdstid på måneden (DP)

Max. 166 timer pr kalendermåned

## Max. arbejdstid på dagen - begrænset af aktive leg. (FDP)

Op til 13 timers FDP med max 2 aktive legs

Arbejdstid reduceres med 30 min pr aktive leg:

Timer	Max
13 t	2 legs
12,30 t	3 legs
12 t	4 legs
11,30 t	5 legs
11 t og under	> 5 legs

## Udvidet arbejdsdag (extended FDP)

Max. 3 planlagte udvidede arbejdsdage på måneden (incl. standbyudkald).

Max. 2 extentions om ugen.

Timer	Max
14 t	2 legs
13,30 t	3 legs
13 t	3 legs

Max 3 aktive leg.

*NB: Ved privat bytte ses der bort fra samtlige planlægningsregler!*

## Døgnrytme

Ressourcegruppen har også stor fokus på døgnrytmen og har til slingemøderne gjort opmærksom på problematikken. CAU har et stort ønske om at en døgnrytme på 12 timer indføres. Et eksempel: SAS ville ikke ville kunne lade CC lande 23.00 på en 3-dages slinge holde 2 F dage og så holde SB fra 03.00, CC ville tidligst kunne holde SB fra 11.00.

CAU forventer at natproduktion kunne blive et nyt arbejdsmonster, som allerede nu starter med nat Tel Aviv, og derfor af stor vigtighed at vi har fokus på området.



### Vi vil kort gengive reglerne fra luftfartsmyndighederne:

- 3.3. *Luftfartsforetagendet skal tildele tjenestetid således, at der undgås uhensigtsmæssig praksis såsom skiftevis dag- og nattjeneste eller positionering af besætningsmedlemmerne på en sådan måde, at der opstår alvorlig forstyrrelse af det normale søvn/arbejdsmonster.*
- 3.5. *Luftfartsforetagendet skal sikre, at hvileperioden er tilstrækkelig lang til, at besætningen overvinder virkningerne af forudgående tjenestetider og er veludhvilet ved påbegyndelsen af den efterfølgende flyvetjenesteperiode.*

### Vi som Cabin Crew har også selv et ansvar:

- 4.1. *Et besætningsmedlem må ikke udføre opgaver i en flyvemaskine, såfremt vedkommende er vidende om, at han/hun er træt eller kan formodes at komme til at lide af træthed, eller såfremt vedkommende føler sig uarbejdsdygtige i en sådan grad, at flyvningen kan blive bragt i fare.*

Fra april måned har vi 2 ugentligt natafngange til Tel Aviv og vil meget gerne have Jeres tilbage-meldinger på hvordan I er scheduleret i forbindelse med disse ture. Og ikke mindst høre om jeres oplevelse af turen og dagene derpå.

Det var alt fra ressourcegruppen for denne gang. Og skulle I have noget på hjertet så skriv endelig til os på [cauressourcer@cau.dk](mailto:cauressourcer@cau.dk).

Pas godt på jer selv derude.

# Nyt fra Øresundsregionen

## Læs om EU-sygesikringskortet

### Nye regler fra 1. august 2014

Fra 1. august 2014 kan du ikke længere bruge det gule sundhedskort som rejseforsikring. I stedet skal du benytte det blå EU-sygesikringskort eller en privat rejseforsikring.

### Hvornår er jeg dækket med det blå EU-sygesikringskort?

EU-sygesikringen dækker ved midlertidige ophold (dvs. op til 1 år) i EU og EØS-landene - det vil sige EU-landene samt Norge, Island, Liechtenstein og Schweiz - fx når du:



- skal være på ferie
- skal i praktik eller skal være au-pair
- skal studere eller følge en faglig uddannelse
- skal arbejde i udlandet. Du skal have en afgørelse fra Udbetaling Danmark om, at du er omfattet af dansk social sikring, før du kan få det blå EU-sygesikringskort
- kortet dækker også nødvendig behandling, hvis du fx har en kronisk sygdom, og selv om du ved, du kan få behov for behandling



### Udlændinge, der arbejder - men ikke bor - i Danmark

Hvis du arbejder i Danmark, men bor i et andet EU/EØS-land (dvs. medlemslandene i EU samt Island, Norge og Liechtenstein) eller Schweiz, kan du være berettiget til et særligt sundhedskort. Kortet giver dig mulighed for behandling i Danmark på lige vilkår med alle andre.

Det særlige sundhedskort udstedes for op til to år ad gangen og er som udgangspunkt gratis.

Hvis du mister eller ødelægger sundhedskortet, koster det 185 kr. (2014) at få et nyt.

### Hvordan får jeg det særlige sundhedskort?

Du kan søge om at få et særligt sundhedskort i borgerservicecenteret i den kommune, hvor du arbejder.

### Sygdom under graviditet og barsel

Hvis du er syg pga. din graviditet, skal du fortælle det til din arbejdsgiver. Din arbejdsgiver skal derefter anmelde det til Udbetaling Danmark, som sender dig et underretningsbrev. I underretningsbrevet bliver du bedt om at udfylde en side med supplerende oplysninger, som du skal sende tilbage til Udbetaling Danmark. Du får også et brev med en lægeattest. Den skal du få din læge til at udfylde og sende til Udbetaling Danmark.

Hvis enten du eller barnets anden forælder bliver syg under de 32 ugers forældreorlov med barseldagpenge, kan den anden forælder overtage retten til forældreorlov med barseldagpenge.

### Kan jeg holde ferie med løn eller feriedagpenge, når jeg er på barsel?

Ja, du kan holde ferie, når du er på barsel, hvis du kan aftale med din arbejdsgiver, at du udskyder orlov i den periode, hvor du vil holde ferie.

Du kan ikke få udbetalt feriepenge eller feriedagpenge samtidig med, at du får barseldagpenge. Hvis du vil holde ferie med feriepenge eller feriedagpenge, skal du derfor have stoppet udbetalingen af dine barseldagpenge, ved at du eller din arbejdsgiver giver Udbetaling Danmark besked om ferien.

### Har du ferie til gode?

Hvis du har ferie, som du ikke kan holde, fordi du er på barsel, kan du få udbetalt feriepenge. Du kan muligvis i stedet overføre ferien til det nye ferieår, hvis du kan aftale det med din arbejdsgiver.



# Til vores svenske kolleger

## A-kassa

Om du bor i Sverige, och jobbar i Danmark, ska du vara uppmärksam på att du ska vara medlem i en a-kassa i Danmark (går under socialförsäkringen, EU bestämd). Det kan vara en bra ide att anmäla sig till en dansk a-kassa redan idag om du inte redan är medlem i en. FTF-A är den a-kassa som de flesta flygande tillhör, men valet av a-kassa är fritt i Danmark.

Om du fortsätter att vara medlem i en svensk a-kassa medan du arbetar i Danmark, utan att gå med i en dansk a-kassa, så är du inte rätt arbetslöshetsförsäkrad och riskerar i värsta fall att mista rätten till inkomstrelaterad ersättning om du skulle bli helt arbetslös.

## Inkomstförsäkring

För dig som inte har en inkomstförsäkring sedan tidigare, finns det möjlighet att teckna en privat inkomstförsäkring då du arbetar i Danmark. Det är viktigt att inkomstförsäkringen tecknas i Sverige, då det är därifrån eventuell arbetslöshetsförsäkring kommer att betalas ut. Solid AB är ett försäkringsbolag som godkänner oss gränsgångare ([www.solidab.se](http://www.solidab.se)). Väljer du att teckna en inkomstförsäkring så är det ett krav att du ska tillhöra en fackförening. Unionen är den fackförening och a-kassa som du kommer att tillhöra vid eventuell arbetslöshet.

# Kære kolleger

**CAU har været i kontakt med SKAT Øresund angående den beskatning som vedkommer gravide og kolleger som får længerevarende marktjeneste.**

Der findes en dobbeltbeskatning aftale mellem Danmark og Sverige, dog er den ikke

gældende for flyvende personale der bliver gravide eller kolleger der får længerevarende arbejde som "marktjeneste"

I følge SKAT så gælder aftalen tilbage fra den 1-1 2012.

## Hvad betyder det så for den enkelte:

**2012:** For jer der havde marktjeneste i 2012, vil I modtage et oplysningskort fra SKAT, der vil fremgå de indtægter I skulle have haft i 2012. SKAT kender ikke jeres evt. kørsel samt A-kasse og kontingent til CAU, så det er vigtigt I sender de informationer tilbage til SKAT. Dobbeltbeskatningsaftalen gør at SKAT og det Svenske Skatteverk sørger for resten, og I skal ikke foretage jer mere vedr. 2012. Udbetaling/indbetaling af restskat eller for meget betalt skat skulle foregå automatisk.

**2013:** SAS har sendt oplysning til SKAT og I vil få sendt et årsopgørelse ud, som igen så skal påføres kørselsoplysninger samt A-kasse og kontingent til CAU i den periode I har haft "marktjeneste" i 2013. Derefter er proceduren den samme som for 2012.

**2014:** I skal kontakte SKAT og bede om et skattekort. Bemærk at I vil få tilkendt et fuldt personfradrag, (42.800) skattekortet sendes automatisk til SAS. Har I haft marktjeneste både i 2013 og 2014 vil I få fuldt personfradrag for begge år.

Ved yderlige spørgsmål så kontakt venligst CAU (Helge) eller SKAT Øresund.

Tilbage melding fra SAS er at man arbejder på at få ført disse informationer ind i de papirer I modtager når I bliver gravide eller får længerevarende marktjeneste.

*Med venlig hilsen  
Bestyrelsen*



**Vi har modtaget følgende fra AON:**

Har du modtaget din årsopgørelse og indbetalt for meget til ratepension i 2013?

Har du indbetalt mere end 50.000 kr. til en eller flere ratepensionsordninger i 2013, vil det udløse en restskat. Den vil i så fald fremgå af rubrik 16 i den nye årsopgørelse, som du nu kan se på SKAT's hjemmeside. Den øvre grænse for indbetaling til en ratepension i 2013 var på 50.000 kr.

Alle danske pensionselskaber overfører automatisk indbetalinger over 50.000 kroner til en livsvarig livrente, når indbetalingerne kommer fra din firmapension.

Men pensionselskabet kender kun pensionsordningen på din nuværende arbejdsplads og kan ikke se, om du indbetaler til ratepensioner i andre banker eller pensionselskaber. Det skal du selv holde øje med.

Skal du betale restskat på grund af for høje indbetalinger til ratepension, er det dog ret nemt at bringe det i orden igen. Du skal blot bede det selskab eller den bank, hvor den overskydende indbetaling er sket, om at

overføre det overskydende beløb til livsvarig livrente.

Det gør du ved at udfylde en blanket (nr. 07.083) fra SKAT's hjemmeside, og derefter sende den til relevante bank/pensionselskab.

**Vigtigt:** Husk også at få det rettet for 2014, således at problemet ikke opstår igen til næste år.

**Vi anbefaler:**

Hvis du har fået indbetalt for meget på en ratepension, anbefaler vi, at du sørger for at få den resterende del ind på en livsvarig livrente. På den måde sikres dit fradrag, og du kommer ikke til at betale mere i skat her og nu.

Har du brug for yderligere er du velkommen til at kontakte Aon på telefon 32 69 70 70 eller sende en mail til [pension@aon.dk](mailto:pension@aon.dk)

# Urafstemning



## Urafstemning om forliget indgået på det private arbejdsmarked, hvor CAU's overenskomst hører under.

Så er resultatet af urafstemningen kommet, og selvom det blev et ja for hele området, kan det klart ses, at CAU's medlemmer er meget utilfredse med det indgåede forlig, der giver lidt på lønnen, men ikke løser nogen af de punkter som crew kæmper med i dagligdagen. En overenskomst der ikke er tolket, og som sætter enormt pres på cabin crews arbejdsmiljø og trivsel.

Urafstemningen gav en stemmeprocent på 58%, en deltagelse der kunne have været bedre, men dog en del over de 37% som resten af forliget leverede.

Afgivne stemmer	686
Nej	563
Ja	93
Blank	30

Dette er en indikation på, at CAU og SAS har meget arbejde fremadrettet for at løse op for de problemer vi som crew oplever på linjerne. CAU er klar til at tage arbejdshandskerne på, og CAU vil opfordre til konstruktive forhandlinger for at løse de åbenlyse problemer crew oplever og som burde være i alles interesse at finde løsninger på.

# Håb, forventninger og skuffelse ...



Af Christa Ceré

**Jeg har nu været en del af CAU's bestyrelse siden medio november og har lyst til at dele mine tanker og oplevelser jeg har gjort mig den seneste tid ...**

Først vil jeg fortælle jer om vores interne samarbejde. Jeg skal være ærlig og sige, at jeg i tiden op til bestyrelsesvalget havde mine bekymringer ang. Cau's fremtid. Udefraset virkede det som om der ikke kun var store udfordringer udadtil, men også indadtil. Jeg ved ikke hvordan det har været tidligere, men min bekymring skulle heldigvis vise sig at være uberettiget. Vi arbejder fantastisk godt sammen, der udvises stor respekt for den enkelte og alle får plads og bliver hørt. Vi er et team (som når vi er i luften) og jeg har stor tillid til hele min bestyrelse. Jeg fortæller jer ikke dette for at søge ros, men fordi det gør mig glad ;-)

Lige siden starten af januar 2014 har den stået på forberedelser til de nu næsten afsluttede overenskomstforhandlinger. Vi har arbejdet ben hårdt på at skabe et fælles fundament og fastsætte realistiske mål til forhandlingerne. Det har ikke været svært at blive enige om hvor det var, vi mente forbedringer var strengt nødvendige, og der har også været tid til nytænkning og positive tanker. Arbejdet har været ret så omfattende, hårdt men også meget lærerigt ...

Vi startede forhandlingerne i en positiv ånd og samtidig med troen på at vi sammen kunne bevæge os i en ensartet retning. SAS og CAU er nemlig ikke sat i verden som modpoler, men tværtimod som medspillere. Jeg er af den opfattelse at vi burde have det samme mål - nemlig et stærkt SAS hvor både medarbejdere og passagerer trives og føler sig hjemme. Mange vil måske kalde mig naiv, men trods OK12 har jeg stadig den blå firkant i hjertet. Dette skulle dog vise sig under forhandlinger-



ne at blive til min store frustration... At blive mødt med uvilje og yderligere krav om forringelser i så stor stil, havde jeg ikke forventet. Jeg havde selvfølgelig heller ikke forventet at SAS ville gøre køb på samtlige af de besparelser, som blev opnået tilbage i november 2012. Men forventningen om ændringer/forbedringer på f.eks. kortruteproduktionfør langt, da dette af ledelsen gennem flere måneder har været annonceret som tiltag der allerede var på trapperne, havde jeg tiltro til at vi på dette punkt hurtigt kunne komme til enighed. Derudover havde jeg forventet en vis portion vilje til at finde løsninger på nogle af de områder som CC kæmper allermost med i hverdagen. Vilje til at løse nogle af de uenigheder som OK12 har skabt. Jeg mener det burde være i fælles interesse at få en klart defineret ny aftale. Men heller ikke her kunne vi komme til enighed ...!!

At bruge ordet forhandlinger om det forløb vi har været igennem med SAS er måske så meget sagt. Jeg vil nærmere sige at vi har delt/luftet ideer og holdninger på begge sider af bordet, men reelle forhandlinger vil jeg ikke kalde det. Dog kunne vi sammen konstatere at afstanden mellem os var stor, meget stor... Hvilket d.12. marts 2014 førte os til Forligsinstitutionen.

Dette skulle så blive min næste store skuffelse... Hmm heller ikke her var viljen betragtelig stor. Det blev til nok de korteste forhandlinger i SAS og CAU's historie, til trods for at behovet for enighed aldrig har været større ...!!

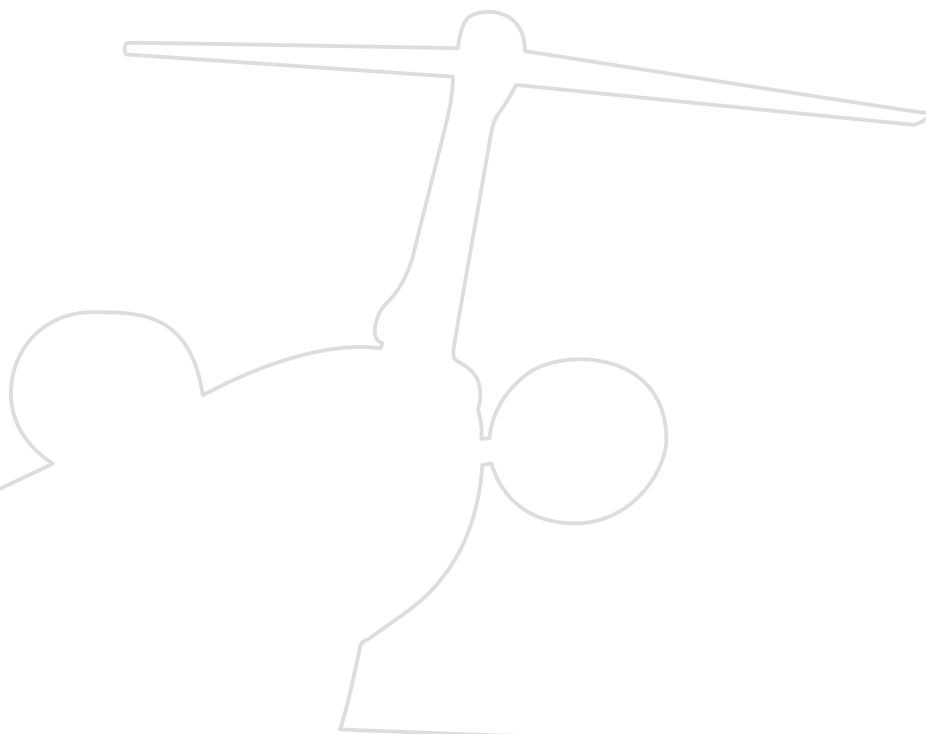
Det er og forbliver for mig en gåde, hvordan en servicevirksomhed som SAS kan stille sig tilfreds med en PULS på nok sit laveste nogensinde samt mangelen på tillid til ledelsen. Hvordan hænger det sammen med, at vi skal få passageren til at føle sig hjemme og komme igen?? Hjælper det bare at lukke øj-

nene for det åbenlyse og har SAS virkelig råd til at lade stå til?

Mit arbejde i CAU er kun lige begyndt og jeg er nu blevet klar over at udfordringerne er store, kæmpe store!! Men jeg nægter at give op - hvor der er vilje er der vej ...

Jeg håber at min fortælling vil give jer stof til eftertanke og at vi i fremtiden vil rykke tæt tæt sammen - Sammen står vi stærkest ...

*De bedste hilsner  
A/S Christa*



# Lidt fakta om Torfinn



Ting som er lidt anderledes er eks denne nye kørestol, som kan komme rundt om selv de sværeste hjørne og så vejer den kun 6,2 kg.



Så findes der handicap toilet i midten af flyet for de passagerer som flyver Plus & GO.

For at kunne benytte det som handicap toilet, skal man lige starte med at låse vægen op.

Passagerer som sidder i Business Class og har brug for kørestol til toilettet, kan stadig benytte toilettet oppe på Business Class, da det er stort nok til en kørestol.



En nyhed på Business Class er sko rum til passagerenes sko, så vi ikke behøver at lægge dem i bins.



På dette fly køres der med almindelige varmluft ovne, hvilket gerne skulle betyde større drift sikkerhed.



Der findes ekstra borde i bin til passagerene på række 36, dette er fordi at de fast sidende borde sidder lidt skævt i forhold til stole rækken, men oftest er det ikke nødvendigt at installere dem.



Business Class stol med Fully Flat bed.

## Treklassekonfigurationen med 42 Business-sæder, 32 Plus-sæder og 174 Go-sæder.

Flyet skal fast flyve København-New York (SK901/902) torsdag og fredag i sommertrafikprogrammet. Men 340'eren skal primært bruges som reserve til at dække trafikforstyrrelser eller vedligehold, som trækker ud.

# Interview med Ole EU Christensen

## Marts 2014



**Den 7. februar var der et debatindlæg i Politiken "Flypersonalet betaler prisen for din billige flytur". Et debatindlæg med en sjælden indsigt i den verden vi som flypersonale lever i, hvilket inspirerede til at finde ud af lidt mere om Ole**

### **Christensen. Kontakten til Ole skaffede FPU (Flyvebranchens Personale Union).**

Ole er født i 1955, han startede i politik i 1984 og har siddet i EU parlamentet for Socialdemokraterne siden 2004. Her sidder han med fiskeripolitik, AVS landede, Tyrkiet, International Handel, Regionaludvikling, Arbejdsmarkedspolitik og Transport i EU. Det er specielt de sidste 2 områder der er interessante for os som flyvende og baggrunden for hans debatindlæg i Politiken.

Som CAU's redaktør havde jeg fornøjelsen at møde Ole den 13. marts i FPU's lokaler, hvor han efterlod et indtryk af at være en energisk mand, med sans for detaljer og en stor indsigt i de problemer, som vi oplever i SAS i forhold til social dumping og urimeligt pres på overenskomster og lønninger. CAU's bestyrelse har udarbejdet nogle spørgsmål, som der kom dette interview ud af.

### **Hvad er det der gør, at du har stort indblik i social dumping, og ønsker at komme det til livs?**

De seneste godt ti år har jeg som eneste danske Europa-Parlamentariker siddet i parlamentets Arbejdsmarkedsudvalg. Jeg har i hele den periode kæmpet mod social dumping - altså også inden det for alvor kom på dagsordenen i de danske medier. Jeg har selv arbejdet i fagbevægelsen og har dagligt forbindelse til gamle og nye kontakter i mange forskellige brancher, som fortæller mig, hvordan visse arbejdsgivere med mere og mere kreative metoder presser danske lønninger og arbejdsvilkår. Dette gælder særligt i luftfartsbranchen.



### **Mener du at socialdumping inden for luftfartsbranchen kan true den europæiske flyindustri, eller er det bare en udvikling vi må acceptere og som vil skabe billigere billetter?**

Jeg går helt bestemt ind for konkurrence, men den skal være fair. Og de metoder, der bruges lige nu af visse selskaber er ganske enkelt alt andet end fair. De enkelte landes regler for social sikring og løn omgås. Det er svært at gennemskue, hvilket land der skal udbetale social sikring i tilfælde af sygdom, ledighed eller barsel. Og det er også svært at finde ud af, hvor man som medarbejder skal klage, når arbejdsgiverne ikke overholder reglerne. Herudover kommer hele udfordringen med ofte manglende skatteindbetaling.



Desuden ser vi nu eksempler på selskaber, der ansætter personale uden for Europa. Det gælder blandt andet Norwegian, der ansætter kabinepersonale fra Thailand, som er lejet ind fra et vikarbureau i Bangkok, til en grundløn på 3.000 kr. om måneden.

.....

**Vil det ikke være bedre for Danmark at priserne på flybilletter falder så flere får råd til at rejse således der kommer flere afgiftspenge i statskassen og en øget turisme?**

Det ville visse højreorienterede stemmer sikkert mene - altså at så længe nogle forbrugere kan få noget billigere, så er det mere eller mindre lige meget med den arbejdskraft, der står bag produktet eller servicen. Men de billigere billetter kommer til at koste en utrolig høj pris for dygtige danske arbejdstagere, der har uddannet sig og givet mange år på arbejdsmarkedet for eksempelvis i SAS, men det kunne også være andre etablerede flyselskaber. Hvis vi entydigt tillader det tryk, der lige nu er på løn- arbejdsvilkår i branchen, bliver der ikke i fremtiden plads til dygtige europæiske arbejdstagere. Og det er på alle måder et skridt bagud.

Selvfølgelig er forbrugerne også med til at betale for de høje lønninger - men de fleste forbrugere har netop på grund af den danske model råd til at købe flybilletter og andre varer, fordi de selv får en ordentlig løn. Der er ingen grund til, at de ansatte i luftfartsbranchen ikke skal have en ordentlig løn for deres arbejde. I Danmark kan man leve af den løn, som man får for at arbejde. Det skal vi selvfølgelig holde fast i.

.....

**Er det ikke et stort problem, at ansættelsesformerne i nogen flyselskaber gør, at flyselskaber ikke har et arbejdsgiveransvar overfor de ansatte? Og hvordan løser vi det i fremtiden?**

Det er et kæmpe problem. Når flyselskaber tvinger ansatte til at blive selvstændige - selvom de i realiteten stadig fungerer som selskabets ansatte - ophæver det den klassiske relation mellem arbejdsgiver og arbejdstager, som er grundlaget for, at de danske fagforeninger har mulighed for at forhandle overenskomster på vejene af en stor gruppe lønmodtagere.

Jeg kan godt forstå, at pressede ansatte i luftfartsbranchen vil gøre alt hvad de kan for at fastholde eller genvinde deres job. Og når vi befinder os i en krisetid, udnytter nogle aktører i luftbranchen den mulighed og presser mærkelige ansættelsesformer ned over hovedet på deres ansatte.

Svaret må derfor være: Et totalt forbud mod brugen af såkaldt falske selvstændige i flybranchen. Når flyselskaberne, herunder Ryanair og Norwegian, har vist, at de ikke selv kan eller vil være deres ansvar voksent, må vi som lovgivere træde i karakter.

Det er endvidere vigtigt, at det sker på EU-niveau, fordi flybranchen har en mere mobil karakter end så mange andre brancher. Ingen selskaber skal kunne smyge sig uden om reglerne ved at operere i et andet EU-land, og jeg vil derfor arbejde hårdt for, at Parlamentet vedtager strengere lovgivning efter næste valg.

.....



**Hvordan er stemningen og holdningen til Norwegians måde at drive forretning på i Europaparlamentet? Hvilke partier billiger efter din opfattelse Norwegians forretningsmodel?**

Desværre er der et borgerligt flertal i Europa-Parlamentet. Det har selvfølgelig betydning for den samlede holdning til social dumping i flybranchen og en række andre brancher, som primært er noget vi mere venstreorienterede parlamentarikere går op i.

Men der er generelt kommet langt mere fokus på problemerne. Jeg har sammen med min tyske kollega, Jutta Steinrück, rettet henvendelse til Kommissionen vedrørende nogle meget uheldige udtalelser fra Transportkom-

missæren. Han havde ganske enkelt sagt, at den form for forretning, som Norwegian driver, er positiv og i trit med udviklingen. Det er uacceptabelt, og vi satser stærkt på, at han vil trække sine udtalelser tilbage. Desuden har jeg for en måned siden deltaget i en større paneldebat, hvor politikere fra flere forskellige partier gav deres holdning til kende, at man ikke brød sig om de nye kreative ansættelsesmetoder.

Samtidig påbegyndes der også snart en EU-finansieret undersøgelse af de ansættelseskonstruktioner, der benyttes i visse dele af flybranchen. Det er sket efter pres fra andre parlamentarikere, mig selv og engagerede fagforeninger. Endvidere tyder meget på, at der efter valget til Europa-Parlamentet i maj er mulighed for et stærkere centrum venstre i Parlamentet. Stemningen er i gang med at ændre sig, og det bliver forhåbentligt kun bedre i næste valgperiode.

**Føler du at det udelukkende handler om Social dumping eller er der også et vist aspekt af flysikkerhed ved den måde Norwegian og Ryan Air opererer på?**

Det er ikke nogen hemmelighed, at mange ansatte i Ryanair, som er et af de selskaber der i høj grad benytter freelancekontrakter, ikke føler sig trygge ved at rapportere om sikkerhedsproblemer eller udtale sig kritisk om selskabet. Nogle af dem, der har udtalt sig, er blandt andet bekymrede for, om Ryanairs fly medbringer nok brændstof på deres flyvninger.

At mange ansatte er utrygge ved at fremsætte kritik af Ryanair er netop blevet kædet sammen med de suspekterede freelancekonstruktioner, som er lig med en meget lav grad af sikkerhed i ansættelsen.

Jeg tror derfor også, at dårligere ansættelsesforhold kan påvirke sikkerheden i negativ retning. De dårlige ansættelsesforhold er i sig selv nok til, at jeg bruger meget tid på problematikken, men det er klart, at sikkerhedsproblemer også er noget, jeg tager meget seriøst.



**Kan det efter din mening være et problem at primært piloter ansættes på freelance kontrakter, hvor sygdom og andet fravær selv skal betales og en kritisk sikkerhedsrapport overfor flyselskabet kan resultere i færre flyvninger for den pågældende pilot?**

Freelance kontrakter er et stort problem, fordi ansættelsesformen ophæver den klassiske relation mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Det er den relation, der er grundlaget for, at fagforeningerne har mulighed for at forhandle overenskomster på vejene af en stor gruppe lønmodtagere. Samtidig fjerner kontrakter også de velerhvervede rettigheder til eksempelvis løn under sygdom, pension m.v. som ellers i Danmark anser som noget helt grundlæggende.

Et andet problem er, at sikkerhed i ansættelsen er en del af grundlaget for, at flypersonalet kan udøve deres faglighed til fulde. I flybranchen er det ekstremt vigtigt, at de ansatte kan det, fordi der står menneskeliv på spil, hvis ikke alt bliver gjort efter bogen. Det er klart, at brugen af freelancekontrakter kan være med til at afholde personalet fra at være kritiske, hvis de frygter, at kritik kan føre til færre flyvninger og lavere løn eller måske endda en fyreseddel.

Der er derfor brug for sikkerhed i ansættelser og et stærkt fagligt fællesskab blandt de ansatte.



**Når vi nu har et åbent marked, hvordan kan man så beskytte de ansatte inden for flyindustrien, så der ikke drives rovdrift på dem som individer med dårlig flysikkerhed og arbejdsmiljø til følge?**

Her kommer EU ind i billedet. Det er nemlig svært at regulere flybranchen på nationalt niveau, og vi er derfor nødt til at løfte i flok. Et godt eksempel er Norwegian, som simpelthen besluttede at indregistrere en række fly i Irland, da den norske regering nægtede at tilade selskabets kreative ansættelsesmetoder.

Vi skal have forbudt ansættelser af falske selvstændige på EU-niveau, og vi skal sørge for, at europæiske flyselskaber, der flyver til og fra Europa, ansætter europæere - på ordentlige vilkår. Det vil sige, at der ikke skal være plads til, at lande som Irland underbyder andre EU-lande og grundlæggende tillader Norwegian at gøre, som selskabet har lyst til.

Det er ikke en nem løsning, og det kommer til at tage tid at nå frem til den. Men vi skal gøre, hvad vi kan. Det er nemlig den eneste vej frem.



**Mener du at man bør stramme op på arbejdstidsreglerne inden for flyvningen? (subpart Q)**

Ja, jeg mener helt bestemt, at vi i EU bør stramme arbejdstidsreglerne. Som det er i dag, er kravene ikke høje nok, og det er veldokumenteret, at det kan udgøre en sikkerhedsrisiko.

Jeg mener derfor også, at det var en fejl, da Europa-Parlamentet i slutningen af 2013 godkendte EU-Kommissionens forslag til en opdatering af flyve-hviletidsreglerne. Det skyldes, at der i Kommissionens forslag ikke var taget tilstrækkelig højde for den sikkerhedsrisiko, som træthed udgør.



Med det sagt udgør de nye regler en forbedring på området. At have fælleseuropæiske flyve-hviletidsregler er noget af det, der skal til, for at bekæmpe social dumping. Når de nationale forskelle fjernes, hjælper det nemlig med at forhindre social dumping baseret på flyve-hviletid, da man hermed fjerner muligheden for at få gavn af et mere lempeligt flyve- og hviletidssystem i et andet land. Samtidig må vi ikke glemme, at der er tale om minimumsbestemmelser, som betyder at vi i Danmark godt kan vedtage og bevare mere ambitiøse regler på området.

Men jeg mener, at Europa-Parlamentet burde have sagt klart nej til Kommissionens forslag, som var for uambitiøst. Et nej ville have lagt pres på Kommissionen for at komme med et bedre forslag, end det Parlamentet endte med at stemme ja til.

Fremadrettet vil jeg gøre, hvad jeg kan, for at den nyeste videnskabelige viden bliver taget til efterretning, så vi får mere ambitiøse regler på området.

## Er man i EU parlamentet klar over at der i USA er blevet gennemført en hel del arbejdstids stramninger efter flere flyulykker der kunne bevises skyldes træthed? (fatigue)

Ja, vi var vidende om stramningerne af de amerikanske regler. Netop spørgsmålet om træthed (fatigue), var også en central grund til, at jeg ikke selv synes, at Europa-Parlamentet skulle have godkendt Kommissionens forslag.

## Hjælper det at SAS nu er gået sammen med de faglige om at kæmpe for at stoppe Norges ulige konkurrencevilkår?

Som politiker vil jeg ikke blande mig i detaljen, når det kommer til, hvordan man organiserer sig på arbejdsmarkedet.

Men jeg er slet ikke i tvivl om, at stærk faglighed og masser af engagerede og organiserede medarbejdere i fællesskab kan gøre en vigtig forskel.

## Hvordan ser du luftfartsindustrien i fremtiden på europæisk og internationalt plan?

Det kommer meget an på, hvordan problematikken gribes an i løbet af de næste fem år. Som vi allerede har set med nogle af de mest kreative ansættelseskonstruktioner, er det internationale plan knyttet an til det europæiske. Men problemer for europæiske arbejdstagere, skal løses i Europa - på EU-niveau.

Det jeg for det første har bemærket, er, at Kommissionen efter en længere tid med massivt pres fra fagforeninger og nogle af os parlamentarikere, er begyndt at få øjnene op for problemerne i branchen.

Derudover satser jeg på, at de prognoser der lige nu viser, at den socialdemokratiske gruppe bliver den største i parlamentet, holder stik. Og så håber jeg selvfølgelig også, at de danske vælgere vil give mig mulighed for at forsætte kampen mod social dumping i luften og på landjorden i den næste valgperiode.

Jeg er på den måde optimist, fordi jeg ved, at vi er mange, der slås for ordentlige arbejdsforhold i luftfartsbranchen, og fordi det lige nu er ud til, at den linje begynder at nyde større opbakning i Bruxelles.

Men det er klart, at der skal gøres noget. Udviklingen kan ikke blive ved med at forsætte, som den går nu.



### **Kan vi som forbrugere selv gøre noget?**

Forbrugerne har en rolle at spille, og det er blandt andet også grunden til, at jeg har valgt at være meget kritisk overfor såvel Norwegian som Ryanair i de danske medier. Men det er meget vigtigt for mig at understrege, at ordentlige løn- og arbejdsforhold ikke er noget, der skal komme an på, hvad forbrugere efterspørger på et frit marked. Danske og europæiske flyselskaber skal ikke konkurrere på at sænke løn- og ansættelsesvilkår så meget som muligt - uanset om forbrugerne måtte efterspørge dette.

Derfor skal løsningen findes ved strengere lovgivning. Men det er klart, at jeg da håber og tror, at mange forbrugere vil fravælge selskaber, som ikke behandler deres ansatte ordentligt.



### **Føler du at der er mere fokus blandt politikerne på dette område?**

Der er i hvert fald (se også svar ovenfor) mere fokus på det, end der har været tidligere. Og jeg er sikker på, at et stærkt centrum venstre valg - i Danmark såvel som i hele EU - vil skubbe udviklingen i den rigtige retning.

*Er der nogen af CAUTIONS læsere som ønsker at følge Ole Christensen på Facebook, så har han en profil under navnet Ole Eu*

