



CAUTION

3 / 2011

En aftale er en aftale



Af Mikkel R. Hansen

Overenskomsters aftalestof kan ofte forekomme både komplekst og kringlet. For flyvende personales vedkommende er stoffet om muligt endnu mere komplekst end for hovedparten af det øvrige arbejdsmarked, idet der er indtil flere faktorer, som i vid udstrækning begrænser og regulerer, hvad der er muligt, hensigtsmæssigt og ikke mindst lovligt i forhold til udførelsen af arbejdet. Dels er der de overordnede myndighedsregler (subpart Q), som regulerer hvad der er muligt og tilladt i henhold til gældende lov. Dels er der den overenskomst, som er indgået mellem arbejdsgiver (SAS) og arbejdstager (CAU), for at til sikre, at løn-, arbejds- og ansættelsesvilkår for CC i videst mulige omfang harmonerer med de gældende forhold på det øvrige danske arbejdsmarked og, som CAU's vedtægter foreskriver, tilgodeser kollektivet. Subpart Q, der er det fælles europæiske regelsæt for flyve- og hviletid for besætningsmedlemmer, er den absolutte grænse for, bl.a. hvor meget man som CC maksimalt kan producere, og hvor lidt hvile man som minimum skal have. Subpart Q reglerne er fra flere sider gentagne gange blevet kritiseret for ikke at være tilstrækkelig restriktive. Senest har en række eksperter ytret sig særdeles kritisk i forbindelse med debatten vedrørende fatigue-problemer blandt flyvende. Som CC ansat i SAS er vi lykkeligvis i den situation, at vi er i besiddelse af en overenskomstaftale, som på stort set alle områder er væsentlig mere restriktiv end det de fælles europæiske myndighedsregler foreskriver, og vis begrænsninger dermed træder i kraft forud for subpart Q. På trods af at aftalen har været under et gevaldigt pres de senere år, og som følge heraf er blevet væsentligt forringet, så sikrer den fortsat CC væsentligt mere acceptable arbejdsforhold, end subpart Q's horrible alternativ. I den seneste tid har vi fra CAU's side udkommunikeret indtil flere opfordringer til medlemmerne om at gøre sit for at tilse, at den gældende overenskomstaftale

bliver overholdt. Årsagen til disse opfordringer er, at vi beklageligvis har måttet konstatere, at deisen om at en aftale er en aftale, langt fra altid står til troende, når det gælder CAU's overenskomst. Det lyder måske umiddelbart som grove anklager, dog taler omfanget af brudsager, som CAU løbende registrerer, sit eget triste og ganske tydelige sprog. Man kunne være tilbøjelig til at mistænke, at overenskomsten i tiltagende grad anses for blot at være vejledende og ikke bestemmende.

Der kan utvivlsomt forekomme situationer, hvor det for den enkelte CC kan være fristende, at acceptere en omgåelse af aftalen, for derved at opnå en umiddelbar personlig fordel. Dog er det vigtigt at holde sig for øje, at hvad der måtte forekomme acceptabelt eller overkommeligt for én CC i en given situation ikke er det for andre. Endvidere bidrager hver enkelt omgåelse af overenskomstaftalen, med eller uden accept fra CC, til en undergravning, ikke blot af selve aftalen, men også af CAU's fremtidige argumentationsgrundlag for fastholdelse og forbedring af den eksisterende aftale. At det overhovedet skal være nødvendigt, at opfordre vores medlemmer til at være opmærksomme på overholdelsen af de aftaler, som er indgået mellem CAU og SAS er i sig selv beskæmmende. En aftale bør og skal være en aftale, indtil andet besluttet. Viser det sig, at der med tiden opstår velbegrundede uensigtsmæssigheder i de indgåede aftaler, er der intet til hinder for, sammen med den anden aftalepart, at søge at opnå enighed om en alternativ aftale, eller i visse akutte tilfælde en midlertidig dispensation. Det er imidlertid vigtigt at understrege, at aftaleparten i sådanne tilfælde aldrig kan være den enkelte CC, men udelukkende CAU.

Jeg håber at alle medlemmer, for eget og gode kollegaers bedste, vil følge opfordringen til at værne om vores overenskomst og modstå presset eller fristelsen, når situationen måtte opstå.

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 Mikkel Riemann Hansen / **Oplag** 1500 stk. / **Næste nummer** august 2011 / **Materialefrist** 12. august 2011. /

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

Ramt af jordskælv, strålingsfare, efterskælv og rådvild menneskekundskab



Af Jakob Esposito

”At flyve Japan, eller ikke flyve Japan? Det er spørgsmålet.” Ja, i hvert fald var der i en periode skabt noget forvirring omkring frivilligheden omkring disse flyvninger. Vi ved alle, hvad det heldigvis endte med, men forløbet siger ikke så lidt om den ambivalente holdning til CC som mennesker, der tilsyneladende eksisterer, og derfor er det relevant at bruge nogle ord på det her. Problematikken er forhåbentlig snart ikke længere aktuel for Japan, men en lignende situation kan og vil sandsynligvis opstå igen.

Det, som er mest ubegribeligt for CAU, er, at dele af ledelsessystemet kan være i stand til at se fuldstændigt bort fra, at når man har med medarbejdere at gøre, så har man altså også med mennesker at gøre, og så er der visse hensyn, man som ansvarlig ledelse også må tage. Selvom man måske teknisk set kan påberåbe sig en ret til at ”beordre” sine medarbejdere til at udføre et givent stykke arbejde. Når kunstnere, sangere, sportudøvere aflyser udstillinger, koncerter og deltagelse i arrangementer, har det selvfølgelig sin årsag. Det skyldes en frygt og en usikkerhed, der baserer sig på, at man ikke nødvendigvis tror på, hvad man hører udtrykt fra officielt hold, og situationens forløb og natur taget i betragtning,

kan ingen vel bebrejdes, at man forbeholder sig ret til at have en hvis skepsis. Den for nuværende på kloden højst betalte operasanger Anna Nebtrebko har eksempelvis således aflyst koncerter i Japan, simpelthen fordi hun har en frygt i forhold til strålefare, og fordi hun ikke føler, at hun kan være bekendt sætte sin familie i en situation, hvor de skal være bekymrede. Er dette rationelt baseret? Nej, ikke nødvendigvis og formentligt ikke. Men er følelsen og frygten reel? Ja, uden tvivl! Det er dét som SAS som arbejdsgiver bør forholde sig til, for det gælder naturligvis også andre end operadivaer og sportsudøvere.

Det er man så heldigvis også endt med at gøre, men det holdt sandelig også hårdt. Ikke så meget på grund af, at man ikke havde kendskab til problemet, men mere fordi man tænkte i ledelsesret og afvikling af trafik ud fra økonomiske og strategiske overvejelser. Forståeligt nok. Men man burde som anført også have taget den menneskelige side med i overvejelserne i udgangspunktet, og det burde ikke have været nødvendigt, at CAU skulle bruge så meget energi på at banke i bordet bag fortæppet for at få SAS med på en grad af frivillighed i forhold til flyvningerne til Japan. Fra starten af foreslog CAU, at man på



samme måde, som da man havde en dårlig sikkerhedssituation i forbindelse med flyvningerne til Tel Aviv for nogle år tilbage, meget hurtigt fik stablet en positivgruppe på benene. Positivgruppen for Tel Aviv flyvningernes vedkommende betød rent faktisk, at man ikke havde nogle som helst problemer med, at få gennemført produktionen. Men som sædvanligt, når CAU kommer med henstillinger og forslag, går der tilsyneladende som autoreaktion en taktik-bom ned højere op i ledelsessystemet, og først efter en masse diskussion frem og tilbage, endte man så ud i at lave en negativgruppe. At man besluttede sig for, at CC skulle melde negativt fra i stedet for positivt til går over CAU's forstand. Men det var i alle tilfælde bedre end tvang. Vi har så sidenhen erfaret, at der har været tilfælde, hvor CC har skulle redegøre for deres frygt over for managers ved en samtale. Vi har naturligvis forståelse for, at man vil sikre, at det ikke er andre motiver end oprigtig frygt, der driver CC til at melde fra, men at gå skridtet længere og bede folk om at i detaljer at definere deres frygt, giver ikke nogen mening. Hvordan skulle en Cabin Crew Manager formå at bede folk om at definere noget, som ikke er rationelt baseret, når det kan tage uddannede psykologer år at gøre det samme. Heldigvis tror vi, at man nu har erkendt at denne fremgangsmåde var et fejlskud, og vi håber, at vi ikke ser gentagelser. Vi har også sagt til SAS, at fremtidige

situationer bør håndteres anderledes, og man bør meget hurtigt tage kontakt til de fire kabineforeninger, så vi sammen med SAS kan se på, hvordan sådanne situationer bedst håndteres. Også selvom en sådan involvering af de faglige repræsentanter muligvis gør ondt på dele af ledelsessystemet. Eventuelle nødvendige dispensationer fra vores side vil nemlig i sagens natur i givet fald også afhænge af, hvordan SAS agerer i situationen.

Afslutningsvis skal jeg henlede opmærksomheden på, at forberedelserne til overenskomstforhandlingerne er i fuld gang, og at vi over sensommeren og efteråret tillige involverer jer medlemmer i arbejdet. I vil således andet steds i dette nummer af CAUTION kunne se en indbydelse til en række medlemsmøder, hvor bestyrelsen vil fortælle, hvilke tanker, vi har gjort os. Vi håber så, at så mange medlemmer som muligt vil deltage og give os det fornødne idegrundlag at arbejde videre med. Vi er i hvert fald sikre på, at hvor der er Cabin Crew, vil der også være mulighed for en livlig og god diskussion, og det vil bestyrelsen gerne give mulighed for.

Vel mødt!

Deltid



Af Anna-Lena Gustafsson

CAU vet och känner till att det är och finns många frågetecken runt vårt nya deltidsavtal. Det finns speciellt många frågor från alla som har ett deltidsavtal och ska flyga fulltid över sommarmånaderna. Vi har en dialog igång med vår arbetsgivare angående vårt deltidsavtal, men har i skrivande stund inga stora förändringar att presentera.

Vi vet att många menar att det är extra hårt att arbeta fulltid i den period som barnen har ledigt ifrån skolan och den Skandinaviska sommaren är som bäst.

Vi vet också att det upplevs som otroligt hårt att man ska byta ledig tid under juni-juli-augusti månad till en annan ledighetsperiod under vinterhalvåret.

Vi vet också att det finns flera frågetecken kring de berättigade inarbetade fridagarna, som intjänas under 100% arbete under sommarmånaderna. Intjänade F dagar under sommarmånaderna kommer att benämnas F 89 i schedules under vinterhalvåret.

Vi förstår att det kommer att kräva extra arbete av administrationen i planläggningen.

Det avtal vi har, ger kollegor rätt till deltid efter 3 års anställning, dock under vissa förutsättningar under sommarmånaderna. Avtalet skapades under en otroligt pressad situation och det var det bästa som kunde skapas under de förutsättningarna. Om vi ska jämföra oss med våra andra kollegor i Skandinavien, ska vi glädja oss att alla har rätt till deltid efter tre års anställning. CAU känner inte till någon annan verksamhet där man har denna rättighet.

Det CAU har lyckats med, är att begränsa den tid som CC i fast grupp kan vara på fulltid under sommaren.

Ny text är:

CC i VG starter fuld tid tidligst d. 01. jun. og slutter fuld tid igen senest d. 31. aug.
CC i FG forbliver i FG over sommeren og skifter til fuld tid (5/3-modul) tidligst første arbejds-

dag i modulet før d. 01. juni. og vedkommende CC flyttes tilbage til sin faste gruppe senest første gang efter d. 31. aug., hvor første arbejdsdag i modulet (5/3) er sammenfaldende med første arbejdsdag i den oprindelige faste gruppe (eksempelvis 5/5). CC skal være tilbage i sin faste gruppe senest d. 21. sep., og CC på 80% og 89% kan i den forbindelse scheduleres variabelt 100% for en kortere periode i aug/sep.



Extra fridagar!

CAU vill göra er uppmärksamma på vad som står i vårt avtal angående de extra fridagarna som man tjänar in under den tid som en på deltid intjänar under den period som man arbetar 100%. Avtalstext är:

De optjente ekstra fridage benævnes med særskilt kode og scheduleres af SAS i tilslutning til anden fritid i den efterfølgende periode; sep - maj. Cabin Crew kan give til kende, om de ønsker sine optjente ekstra fridage udlagt samlet i efterårs- eller forårsferieperioden. I udlægningen vil SAS søge at imødekomme et sådant ønske. Ønske om samlet udlægning skal være SAS i hænde senest d. 01. juli,

Vi vill också göra er uppmärksamma på att vårt avtal innehåller en avtalstext som ger en viss möjlighet att få de extra intjänade fridagarna utbetalda som lön/pengar. För att

få extra fridagar utbetalda som lön, ska man själv ta kontakt med SAS. Avtalstext är:

Efter aftale kan tilgodehavende ekstra fridage efter denne aftale udbetales i penge med 3,29 % af aktuel månedsløn.

Ved evt. fratrædelse fra selskabet kan tilgodehavende ekstra optjente fridage frit scheduleres af SAS i opsigelsesperioden. Alternativt kan optjente dage udbetales med 3,29 % af aktuel månedsløn pr. dag. Ved fritstilling betragtes dagene som afviklet.

Standby vid deltidstjænst men fulltidarbete över sommaren

Vi ber er vara uppmärksamma på att Standby får endast scheduleras enligt deltidsavtalet även om du flyger fulltid över sommaren, enligt det avtal vi har idag.

Standby på ren kortlinjeproduktion gäller: For den enkelte CC må max. 35 produktionsdage pr. kalenderår scheduleres standby; heraf max. 5 dages strø-standby. For CC på deltid reduceres max. antal standby proportionelt.

CC på 80% deltid f.eks. må max. scheduleres 28 standbydage pr. kalenderår; inklusive 5 dages strø-standby.

Standby på kort kombinerat med långlinje produktion gäller:

Standby-line scheduleres sammenhængende i en periode på max. 25 dage. I tillæg til dette, kan op til 20 (80%: 16) dages standby scheduleres i blokke og heraf max. 5 dages strø-standby. Ingen fridage scheduleres under standby-line.

Fakta är:

Har du en deltidstjænst på 80% och arbetar 100% under juni-juli-augusti, gäller att endast schemaläggning av SB-tjænst enligt de regler som gäller för deltid.

Bestyrelsen



Feriebidding

Kære kolleger hjemvendt fra orlov,

Vi sendte sammen med SAS en mail ud til alle Jer der kom tilbage fra orlov, som ikke var fyldestgørende og som skabte en del røre blandt Jer. Som den var formuleret, kan vi godt forstå, hvis I har følt Jer dårligt behandlet. Det var meget uheldigt, at vi ikke havde sørget for, at grundlaget for biddingen var i orden fra starten. Det er CAU's og SAS' fejl. Det beklager vi.

Baggrunden for det passerede er, at vi ganske enkelt ikke har været ude i en lignende situation før. Aldrig er så mange kommet tilbage fra orlov, på næsten samme tid. Normalt er der højst tale om 4 -5 kolleger, der kommer tilbage fra orlov, og de har ligesom bare druknet i mængden, uden at det har været det store problem. Derfor har man tidligere ikke rigtigt forholdt sig til problemstillingen.

SAS og CAU har på baggrund af den nuværende situation, denne gang foretager pointberegningen på grundlag af afholdt

ferie blandt aktivt cabin crew, og at CC, der kommer tilbage fra orlov, bliver indplaceret med max points, det vil sige bagefter disse. Det ville desværre blive for uhåndterbart at gøre andet, da konsekvensen af det modsatte enten ville være, at man skulle placere alle, der kommer tilbage fra orlov i "toppen", eller alternativt indhente dokumentation for afholdt ferie, der er afholdt under orloven, og dette ville være meget tungt at administrere. I sidste ende ville det også have den effekt, at feriesystemet ville blive forholdsmæssigt ugennemskueligt og uforudsigeligt. I der har biddet, vil blive kontaktet af SAS såfremt jeres ønske ikke kan imødekommes for at finde en fælles løsning. I som ikke har biddet, vil få udlagt ferie i henhold til aftalen. Vi beklager endnu engang forløbet, og håber samtidigt, at de fleste af jer rent faktisk kan få jeres ferie udlagt, som I ønsker det alligevel.

Med venlig hilsen, CAU

Juli måneds roster

Juli måneds roster er udsendt, og vi har fået tilbagemeldinger om, at der er CC, som har fået tvangsudlagt kompensationsdage (F3/ Fo) i juli måned. Det er jo i sig selv et godt tegn at SAS vurderer, at ressourcesituationen er så god, at der er plads til at afvikle kompensationsledighed.

Vi skal i den forbindelse gøre opmærksom på reglerne for tvangsudlægning af kompensationsledighed. Aftalen siger:

Hvis summen af indestående F3- og Fo-dage overstiger 7 kan SAS i tilslutning til anden fritid frit schedulere op til 4 sådanne dage pr. kalendermåned. Scheduling af mere end 4 sådanne dage pr. kalendermåned må ikke ske uden berørte CC's accept. Er summen af

indestående F3- og Fo-dage 7 eller mindre, må sådanne dage ikke scheduleres uden berørte CC's accept.

Yderligere er vi blevet informeret om, at en hel del danske CC i juli måned skal udføre produktion for vores svenske kollegaer i Stockholm. I den forbindelse vil vi meget gerne bede om tilbagemelding fra jer, som havde tænkt sig, at bede om ferie i juli, men ikke fik mulighed for at tage ferie i juli, fordi at kvoten var opbrugt.

Send meget gerne din tilbagemelding på mail til CAU.

Bestyrelsen

Brud på overenskomsten



Af Peder Bjerre

Som I nok er bekendt med, så har vi igennem det sidste ¾ år oplevet et hav af brud på vores overenskomst. Det har desværre nok ikke udsigt til at ændre sig fremover. Der er anlagt en arbejdsretssag omhandlende vores mealstopaftale. Bliver den afsluttet som vi forventer, vil ÉT element, nemlig brud på vores mealstopaftale bortfalde. Mere om dette når arbejdsretssagen kommer for arbejdsretten. ALLE øvrige brud på vores overenskomst vil efter al sandsynlighed fortsætte. Udover retssagen, kan jeg informere om, at vi herefter har haft 2 lokalforhandlinger mere. Én den 30. marts og én den 13. maj. Begge forhandlinger omhandlede NYE brud på overenskomsten og begge forhandlinger sluttede i uenighed. (pånær et enkelt brud, hvor pågældende medlem blev kompenseret). Disse øvrige brud må nu forventes ligeledes at entre det fagretslige system. Husk på, at hvert enkelt brud som oftest indeholder mange cabin crew, så derfor er det altså mange hundreder af cabin crew som har fået, og fortsat vil få brudt deres overenskomst.

Som eksempel på, hvad det er SAS bryder på vores overenskomst, kan jeg bl.a. nævne:

- CC får udlagt for få fridage efter en slinge. Ved henvendelse til SAS mener SAS blot, at de kan udlægge den manglende fridag på et senere tidspunkt eller evt. i måneden efter. Nej det kan de ikke. Slingefridage afspejler det antal fridage, som CC skal have efter endt produktion. Det er altså dage der skal bruges direkte til restitution, og kan derfor selvsagt ikke blot placeres på et andet tidspunkt, end der hvor der er blevet produceret. Det mener SAS altså, efter endt forhandling med CAU, godt at de kan.
- SAS kalder Cabin Crew til at afholde mealstop inden flyvning. Dvs. start din arbejdsdag med at holde en spisepause for derefter at arbejde 8 timer eller mere uden pause. Det mener vi ikke at man kan. Mealstoppet er noget som skal planlægges imellem flyvninger, altså fra block on til block off. Derfor er dette også indkaldt

som brud. Det mener SAS altså, efter endt forhandling med CAU, godt at de kan.

- Vi oplever, at SAS gennemtrumfer "trusler" overfor Cabin Crew, som insisterer på, at afholde deres mealstop. "trusler" som bliver udført på en sådan måde, at hvis du vælger at fastholde dit mealstop, så resulterer det i, at du bliver pillet af din videre produktion og sat på airport stand by. Alt sammen fordi, at SAS i udgangspunktet har planeret med, at aftalen omkring mealstop ikke skal overholdes.

Dette er blot nogle eksempler på, hvordan SAS forholder sig til den overenskomst, som de har indgået med CAU. Vi har gjort det helt klart for SAS, at de tider, hvor vi måske opererede med en bagatelgrænse, er forbi. En bagatelgrænse, som i øvrigt aldrig har omfattet kardinalpunkter i overenskomsten, såsom mealstopaftalen. Det er slut og vi forfølger hvert enkelt brud. Småt som stort. Derfor vil I formodentlig også i fremtiden høre mere omkring brudforhandling, med mindre SAS besinder sig i deres adfærd og begynder, at efterleve den overenskomst, der er indgået imellem SAS og CAU.

Så derfor, hvis I vil hjælpe jer selv til at have en overenskomst, som bliver overholdt, så er det nødvendigt, at I også stiller krav til SAS om at holde overenskomsten.

Vær forberedt på, hvad mealstopaftalen indeholder, hvor mange fridage I skal have efter en slinge, hvor mange fridage min. pr. måned og sammenlagt på 2 måneder etc. og stil krav om, at din overenskomst bliver fulgt.

Det vigtigste er dog, at hvis I er i tvivl, SÅ RINGER I TIL JERES FORENING OG SØGER SVAR. Alt hvad I finder mærkeligt bør I henvende jer til os med. Vi ved der sker mange uregelmæssigheder for at udfordre vores overenskomst, og det er tvingende nødvendigt, at vi bliver informeret, hvis vi skal værne om de rettigheder vi har opnået. SAS er beklageligvis af den opfattelse, at alt hvad vi ikke reagerer på, bliver af SAS betragtet som en kutyme, som SAS har retten til at tage i anvendelse i vores gældende aftale.

Ressourcegruppen

Af Ressourcegruppen
Anna-Lena Gustafsson
Charlotte Halvorsen
Karin Ligaard
Mikkel Riemann Hansen
Peder Bjerre



FERIEN

Efter at have brugt ganske meget tid på at fastholde vores nuværende feriebidningsystem, er det lykkedes. SAS har valgt at prioritere 3 punkter ud fra pulsresultatet og et af dem er sammenhængen mellem arbejdsliv og fritid for deres ansatte. Derfor var det nærliggende, og så for SAS, at vælge ikke at gå tilbage til det gamle bidningsystem. Der er stadig visse udfordringer i vores feriebidningsystem, men det er noget der kan løses og det har vi gjort. Så nu er det tid til at lægge ferien ud for 5. september-9. januar. Dertil hører også jul og nytår og her skrev SAS ud, at I kan risikere, at skulle producere selvom I er i julefrirotationen. Det er korrekt, at der i overenskomsten står, at man kan opsætte CC i omvendt senioritet til at producere, på trods af at de har fri. Der står dog også, at Intentionen med nedenstående administrative retningslinjer er i korthed at sikre en retfærdig fordeling af og større vished for den enkelte CC m.h.t. fri i jul og nytår. Det er indenfor de sidste mange år, kun sket 2 gange, 1 gang i 2005 og så forrige år. Grunden til at det skete forrige år var, at SAS og CAU gerne ville tilgodese så mange som muligt mht. ferien over jul/nytår og derfor løbende justede feriekvoten. Dette var første gang vi biddede i det ny feriesystem, og reglerne for jule/nytårsfri var ændrede. Det medførte, at SAS ikke havde fuldstændigt klart billede af, hvor mange der var i frirotationen og produktionsrotationen af de CC, der havde ønsket ferie. Pludselig stod man så med for få CC i forhold til produktionen den 26. december. (det har kun været denne dag, der har været et problem begge år). Af den anledning har vi bedt SAS om at lægge feriekvoten konservativt i år (det har SAS lyttet til), da vi klart mener, at vores jule/nytårsrotation er så vigtigt for alle og den skal man kunne regne med og da det skal sikre en større vished for den enkelte CC, bør friheden prioriteres. Der kan opstå uventet produktion, men det er lidet sandsynligt, så hvis det bliver et problem igen i år kan det ikke andet end bero på, at det bliver nedprioriteret. Vi forventer dog, at SAS har viljen til at sikre friheden og dermed det bedste for CC, og derfor bør det heller ikke blive et problem. Forrige efterår aftalte vi med SAS, at alle skulle kunne gemme minimum 7 dage til foråret, hvis de ønskede det. Vi går ud fra, at SAS stadig er interesserede i at gøre dette også i år, så ingen CC skal risikere at gå 8 måneder

uden ferie. Derfor kan I ikke regne med at kunne udskyde al jeres ferie, eller regne 100% med ferien før at den står i future activities. Husk at tage et print af Jeres biddede ferie, har I noget på tryk står I altid bedre, hvis noget skulle gå galt med feriesystemet. VIGTIGT!! EFTERSOM VI FREMMER KUN BIDDER I 2 GRUPPER NU, ER DET EKSTRA VIGTIGT AT ALLE BIDDER SÅ HURTIGT SOM MULIGT. SPECIELT DE AF JER DER LIGGER I TOPPEN AF GRUPPERNE. ELLERS RISIKERER DE DER LIGGER DÅRLIGERE END JER SELV, HELE TIDEN AT SKULLE ÆNDRE FERIERNE OG SÅ RULLER LAVINEN NEDAD. HUSK AT DET KAN VÆRE JER SELV NÆSTE GANG!

SOMMEREN

Der var vist en sommer, vi mindes at det var i 2007, hvor det blev muligt at udlægge F75dage. Det var nok første og sidste gang, at det skete. Vi kører på knappe ressourcer hele året og derfor tror vi ikke at denne sommer bliver anderledes end forrige år. Der skulle være enkelte dage (formentligt weekender) i juni, hvor der mangler CC, men det bliver nok ikke de eneste dage. Kommer sommeren til at ligne forrige sommer, så skal vi dog nærmere forvente os underbemanding på langruterne, minimum crew på kortruterne, om-disponeringer osv. Lad os dog håbe at det ikke bliver så slemt og at det kun bliver de enkeltstående dage og lad os så alle huske at passe på os selv og hinanden, specielt når vi er for få. Husk at I er selv forpligtede til at være fit-for-flight, når I er på arbejde.

SUBPART Q regler

På portalen under flight duty og roster, under cabin agreements her står der, Gældende myndighedsbestemmelser vedr. Flight & Duty Time Limitations; se OM-A 7.1. Klikker man på OM-A7.1 kommer en ny side op, hvor der står Max FDP iflg. EU OPS Subpart Q kan aflæses i denne tabel. Klikker man her på tabel, kommer der et skema op som SAS har lavet. Her kan I nogenlunde regne Jer frem til hvad I kan og dermed også se, hvad I ikke kan i henhold til SubpartQ. Husk dog at vores egen overenskomst oftest er strengere end subpartQreglerne. Tilfælde, hvor I kan bruge tabellen, er ved udkald på standby og her specielt på langruter. Er du i tvivl, så er du altid velkommen til at kontakte os.

CUD - Vokseværk og CC på Fatigue-dagsorden

Af Gitte Michelsen - formand
MCU (My Cabin Union)

Rasmus Lermark - formand
JCU (Jet Time Cabin Union)

Jakob Esposito - formand
CAU (Cabin Attendants Union)



Allerførst har vi glæden af at kunne informere om, at CUD har haft en familieforøgelse, og at vores nye medlem af familien er fagforeningen for cabin crew Jettime Cabin Union (JCU). Vi byder vores gode kolleger fra Jettime varmt velkommen i CUD, som herefter således består af organisationerne MCU (cabin crew i Thomas Cook), JCU og CAU. I det store billede på arbejdsmarkedet fylder vi ikke så meget, og netop derfor er det af største betydning, at vi så til gengæld er så godt organiserede som muligt. JCU's organisering er et stort bidrag til dette.

Arbejdet som pågår i CUD har mange facetter, og for medlemmer af organisationens tre foreninger, kan det være svært at skelne mellem CUDs og de enkelte foreningers arbejdsområder, og ikke sjældent overlapper disse rent faktisk hinanden. Vi forsøger dog for at udnytte ressourcerne bedst muligt at målrette indsatsen, således at de bedste mulige resultater opnås. Men for at også medlemmerne får et bedre indblik i CUDs arbejde vil vi fremover kommunikere ud fra et CUD-perspektiv, ligesom vi allerede gør det, når det gælder forhold, der er specifikke for hver enkelt forening. Som cabin crew har vi desværre haft en tendens til at gå rundt i hver vores egen "selskabsbobbel" uden egentlig at have et reelt indblik i forhold, der gælder andre selskaber end vores eget. Af samme grund har vi været nemme at spille ud mod hinanden, og resultatet af det kender vi kun alt for godt. De tre foreningers bestyrelser imellem ER vi mere eller mindre ude af boblen, men vi skal også sikre, at alle CC kommer det. Som gruppe er vi som antydning ret små, og hvis så ydermere deler os op i endnu små grupper fordelt på flyselskaber, bliver vi endnu svagere. Specielt over for en industri, hvor luftfartsselskaberne har formået at samle sig i brancheorganisationer både nationalt og globalt for netop at sikre deres interesser tilgodeset. Disse interesser er bestemt ikke altid sammefaldende med vores som cabin crew. De eksisterende Subpart Q-regler og de regler, der er på vej, er udtrykte eksempler på herpå.

Derfor var det også ekstremt vigtigt, da dagbladet Politiken startede sin artikelserie omkring fatigue blandt piloter, at vi fik bragt fatigue for Cabin Crew med på dagsorden. Både i forhold til Politiken, til hvem vi bidragede med informationer og meget konkrete eksempler på luftfartsselskabernes lobbyarbejde, men i høj grad også i forhold til Transportministeriet og Folketingets Trafikudvalg. Vores argumentation har hele tiden været, og er stadig, meget enkel og bygger på sund fornuft. Vores meddelelse til Transportministeren (på et møde indkaldt af ham selv) og vores henvendelse til medlemmer af Folketingets Trafikudvalg var stort set enslydende.

Første og fremmest ville vi gerne henlede opmærksomheden på, at man bør udvide perspektivet til at omfatte piloter og Cabin Crew. Piloterne er ganske vidst vitale for flysikkerheden, men det er cabin crew så sandelig også. Af samme grund er vi underlagt nøjagtigt de samme bestemmelser i luftfartslovgivningen som piloterne. Det er OS, der skal sørge for at alle, børn, gamle, blinde, døve osv. kommer ud af flyet i tilfældet af en nødlanding indenfor max 90 sekunder. Ligesom vi har mange sikkerhedsopgaver under selve flyvningen, netop for at undgå alvorligere ulykker udvikler sig til det værre. Vi står således for brandslukning, passivering af unruly passagerer, førstehjælp, nødudstyr m.m. Det kan vi ikke gøre på forsvarelig vis, hvis vi er dødtrætte. DERFOR er vi underlagt de samme regler, som piloterne.

Når man ikke hører så meget fra de cabin crew, som rent faktisk flyver efter myndighedsreglerne, skyldes det angst for at miste sit job. Vi har fra CUDs side netop for nylig fremsendt en klage/forespørgelse til Trafikstyrelsen, fordi den ene af vores medlemsorganisationer havde oplevet, at deres selskab havde udsendt en meddelelse til medarbejderne, der godt kunne forstås derhen, at man gerne vil presse medarbejdere til at flyve, selvom disse ikke burde.

I selskabet SAS sikrer overenskomsten heldigvis langt hen af vejen flysikkerheden, også selv om vi også har meget lange arbejdsdage på 12 - 13 timer. Men vi flyver i det mindste ikke endnu rent efter myndighedsreglerne. Selskabet prøver dog endog meget vedholdende, senest ved sidste års overenskomstforhandlinger, at presse CAU til at ændre på dette. Det samme gælder så desværre også det lobbystramte EU, med Rådet og EASA i spidsen, hvor luftfartsselskaberne får lov til at sætte dagsorden. Lad os her give tre eksempler på, hvor ekstreme resultater, der er opnået fra luftfartsselskabernes brancheorganisations (AEA) side, når det drejer sig om EASA/EU og tilblivelsen af de nye regler for flight time limitations (FTL):

1) I den arbejdsgruppe under EASA, bestående af repræsentanter fra de forskellige interessenter, som skulle udarbejde et oplæg til et nyt FTL-regelsæt lykkedes det de franske medlemmer fra luftfartsselskaberne (samstemmende med det franske CAA-FDGAC) gennem et enormt pres at overbevise EASA og arbejdsgruppens formand til at inkludere nogle franske bestemmelser om nedsat hvile (til 7.30 time) kombineret med nogle bestemmelser om opsplittet tjenestegøring, således at man ville kunne arbejde 13 timer, og efter en hvileperiode på mindre end 8 timer, igen gennemfører endnu en tjenestegøringsperiode på 13 timer (og ved forsinkelser mere). Fra vores side fremførte vi, at man umuligt, hverken som pilot eller cabin crew, ville kunne gennemføre sine sikkerhedsopgaver på forsvarlig vis med sådan nogle begrænsninger, eller rettere sagt mangel på samme. Men luftfartslobbyen henviste til, at deres forslag var baseret på en undersøgelse, som tilsyneladende skulle vise, at der var belæg for at sige, at der ikke sikkerhedsmæssigt, skulle være noget til hinder for, at man kan indføre de foreslåede bestemmelser. Repræsentanterne fra piloter og kabine anmodede indtrængende

om, at forslaget blev trukket ud af EASA's oplæg, da disse såkaldte undersøgelser kun havde været offentliggjort en uge, og at de på daværende tidspunkt i øvrigt ikke forelå på engelsk. Hvorom alt er, så havde luftfartsselskabernes lobby lagt så meget magt bag deres ord, og formentlig også forinden mødet, at EASA valgte at anvende den kun en uge gamle og ikke-oversatte undersøgelse som legitimering for at følge luftfartsselskabernes anbefaling. Ja, det lyder banalt og utænkeligt, men er desværre virkeligheden. Sjusk og lemfældighed i regeltilblivelsen er ikke et uset fænomen, når det baserer sig på lobby-virksomhed, og ikke på et udelukkende sagligt underlag. Det ville være en fejl af bekvemlighedsårsager at tro noget andet.

2) De forslag til FTL-bestemmelser, som nu foreligger, medfører videre, at man kan sidde "airport standby" (dvs. sidde standby i uniform i lufthavnen, hvis der skulle blive brug for ens tjeneste) i seks timer uden at dette regnes med i den maksimale tjenestegøringstid. Dette betyder så, at man efter at have siddet i lufthavnen i 6 timer derefter kan være i tjeneste i yderligere 13 timer plus 1 times udvidelse, altså i alt en vågen- og tjenestetid på 20 timer! Man må ikke håbe, at flyet får problemer under en landing i den 20. time, som betyder, at piloter og cabin crew skal sørge for overlevelsen ved en nødlanding. Hvordan er EASA så kommet frem til, at dette er sikkert nok? Ja, hvis man læser den forklarende note, der fulgte med, da forslaget blev sendt i høring, finder man måske svaret: Heraf fremgår nemlig, at dette imødekommer det kommercielle behov for produktivitet og fleksibilitet. Også her er det således lykkedes den magtfulde lobby fra AEA at få inkluderet et af dem stillet forslag, hvor dagsordenen ikke er flysikkerhed men noget helt andet.

3) For øjeblikket foregår der en meget aggressiv lobbyvirksomhed fra AEA og IACA's side for at få gennemført det eneste element, hvor de ikke endnu har fået deres vilje: Muligheden for yderligere at forlænge tjenestegøringen for Cabin Crew udover de 13-14 timer på dagen, baseret på, at hvis Cabin Crew får "hvile" i et turistklassesæde, så skal den maksimale tjenestegøringstid kunne udvides tilsvarende med den tid, som man sidder i dette sæde. Som sagt så er det ikke lykkedes at få gennemført denne ændring til bestemmelserne endnu, men med den følgeagtighed, som man har kunnet iagttage fra såvel EASA, som fra visse medlemmer fra Kommissionen og politiske beslutningstageres side i øvrigt, kan vi godt frygte, eller forvente, at dette sker.

Vores aktivitet i forhold til de danske politikere i Folketing og Europaparlamentet har heldigvis allerede haft en betydning. Transportministeren har inkluderet Cabin Crew i sine politiske overvejelser, og vi er med i den fempunktsplan, der er udarbejdet af ministeriet. Denne tjener det formål, dels at sikre, at de regler, som piloterne og vi skal arbejde efter, er baseret på et videnskabeligt grundlag, og ikke udelukkende på, hvem der råber højest ude i EU-lobbierne, og dels en hjælp til den danske transportminister i hans arbejde over for EASA, Kommissionen og Ministerrådet. For når man har med så store lande som Tyskland, Frankrig og England at gøre, hvor luftfartsindustrien er særdeles magtfuld, kan det hurtigt blive stejlt op ad bakke. Det der skal til for at rykke tingene i fornuftig retning her, er offentlig opinion, og her kommer ministerens og vores samarbejde ind i billedet. CUD sidder således i en følgegruppe, som skal overvåge de forslag, der kommer fra EASA, for gennem dette arbejde at rådgive den danske Transportminister, så han i de fora, hvor han virker, kan insistere på, at de regler, der er undervejs ikke (videnskabeligt bevist) skaber grundlag for fatigue. Det har han i Folketingets Trafik-

udvalg under det nyligt afholdte Samråd om sagen garanteret at han vil. Danmark overtager fra Nytår sammen med Cypren og Polen formandsstolen i Ministerrådet, hvilket giver en enestående mulighed for at sætte punktet øverst på dagsorden. Man skal dog ikke være blind for, at der i den nævnte følgegruppe også sidder repræsentanter for luftfartselskaberne, der uden tvivl vil gøre deres for at være så fodslæbende som muligt. Men vi (piloter og Cabin Crew) har heldigvis videnskaben og fornuften med på vores side.

Imidlertid er arbejdet for at få fornuften ind i EASAs arbejde og tæmme effekten af Luftfartselskabernes aggressive lobbyvirksomhed meget omfattende, og stopper ikke her. Der er mange andre områder, hvor der er behov for vores opmærksomhed. Det er vigtigt, at alle Cabin Crew får indsigt og en forståelse af det arbejde på tværs af foreninger, selskaber og landegrænser, der, hvis vi som Cabin Crew skal blive hørt, er helt fundamentalt for os alle. Derfor vil vi fra CUD's side som sagt kontinuerligt holde jer orienteret om det arbejde, der pågår, og vi skal opfordre alle vores medlemmer til at tage imod den information, som vi kommer med, og ikke mindst bidrage med spørgsmål og kommentarer, som vi kan tage med os videre. Hvis man skulle have lyst til at lytte til lydsiden af det omtalte Samråd i Folketingets Trafikudvalg, kan man gøre dette følgende link. Vær opmærksom på, at man skal nogle minutter ind i optagelsen, før Samrådet rent faktisk begynder, og man kan høre noget.

<http://download.ft.dk/MeetingsAudioHTML/Renderer/AudioFile.aspx?audiofile=samr2010/TRU190511.mp2>

Hotelp problemer



Af Søren Johansen

CAU har desværre oplevet problemer med at crew, ikke får specifikke godkendte værelser, på diverse hoteller.

Vi har flere forskellige hoteller rundt omkring i verden, hvor vi kun delvist har godkendt hotellerne ud fra forskellige kriterier, og hvis der er sådanne, skal de bl.a. skrives i crew-proceduren, så crew har mulighed for at tjekke op om hotellet lever op til aftalen med SAS. I BGO airport kan vi f.eks. ikke bo i den gamle slidte fløj, men kun i den nyrenoverede fløj og visse værelser i Chicago kan vi ikke bruge grundet brandregler etc.....

Hvis I oplever at crewproceduren har regler, der ikke overholdes eller crewproceduren ikke er opdateret, må I meget gerne skrive til CAU.

SAS vil også gerne, at I skriver på deres egne interne mailsystemer og det er så vidt også OK, men husk at ALTID at sende en kopi til CAU, da vi ikke altid bliver kontaktet af SAS, når I skriver til vores arbejdsgiver.

Vi har desværre løbende sager, hvor overenskomsten ikke overholdes på hotelområdet og vi derfor er nødt til at kræve bod af SAS til de enkelte medlemmer og for det meste får vi denne viden gennem kontakter fra til CAU.

London

Som flere allerede har erfaret er vi flyttet til nyt cityhotel i LHR, da hotellerne allerede nu pga. OL i 2012 er begyndt at hæve priserne gradvist, jo nærmere vi kommer sommeren 2012.

Det var svært at finde et nyt, da alle i LHR var mere optaget af OL end at give gode tilbud til SAS

Vores norske kolleger i NKF har evalueret og godkendt vores nye Hotel Hilton, der ligger tæt på Oxford Street. Vi kan kun bo i Tower Wing delen, da kun denne del blev evalueret og godkendt af NKF.

CAU håber at I bliver tilfredse med dette



bytte, og I må meget gerne skrive til CAU og det gælder både ris og ros!

New York

Der har desværre været flere episoder i New York, hvor crew har glemt at betale regninger fra morgenmad og telefonregninger og sågar parkeringsafgift (crew havde lejet bil), der var sat på deres værelser. SAS har efterfølgende fået disse regninger og har SAS har så henvendt sig til de pågældende og fået pengene. Det er desværre blevet så stort et problem, at hotellet har indført at crew, der vil betale via deres værelse må opgive deres kreditkort eller vælge at betale kontant med det samme. Hvor længe dette vil stå på vides endnu ikke, men CAU har en vis forståelse for at Hotel Hyatt og SAS har besluttet dette tiltag. For god ordens skyld skal det nævnes at i WAS, havde vi et lignende problem for et par år siden, og det blev løst på samme måde. CAU vil derfor opfordre alle CC til at tjekke ud i god tid, så det kan nås at betale sine skyldnere, så andre hoteller rundt omkring i verden, ikke indfører samme regler.

Medlemsmøder

Kære medlemmer,

Så er vi ved at nærme os sommeren, og som altid går den nok lidt hurtigere end vinteren. Men allerede i slutningen af næste vinter, har vi jo en overenskomst, som skal forhandles på plads, og derfor har vi valgt at holde en del medlemsmøder til efteråret. Vores overordnede formål er selvsagt at tilgodese kollektivet, men deri ligger også at lytte til alle medlemmer, der har noget, de gerne vil bidrage med. Så for ikke at afspore debatterne, eller at vigtige temaer forsvinder i mængden, har vi delt disse møder lidt op, alt efter de omstændigheder, man er ansat efter, og som man lever i.

Vi håber selvfølgelig at I har lyst til at komme over i vores alles hus på Amager Strandvej, og være en del af møderne.

Vi starter i august med to medlemsmøder for "seniorer", hvor vi inviterer til dialog og information om de særlige vilkår, der gælder for denne gruppe. I erkendelse af, at udviklingen i samfundet som helhed peger i retning af, at man som lønmodtager skal blive længere på arbejdsmarkedet, inden man kan tiltræde en velfortjent tilværelse som pensionist, bliver vi som fagforening også nød til at forholde os til, at vi skal have en arbejdsplads, der tager hensyn til dét forhold. Vi ønsker derfor, at medlemmer, der nu befinder sig i alderen 50 - (70?) får mulighed for at give deres ord for, hvor netop denne gruppes behov ligger. Dage bliver

Torsdag den 18. august

Tirsdag den 23. august



Derefter kommer der 5 medlemsmøder for alle medlemmer, dagene bliver:

Onsdag den 7. september

Onsdag den 14. september

Tirsdag den 20. september

Onsdag den 12. oktober

Onsdag den 26. oktober



Ligeledes tager vi over sundet og afholder to medlemsmøder i Malmø, hvor dagene bliver :

Onsdag den 28. september

Torsdag den 13. oktober



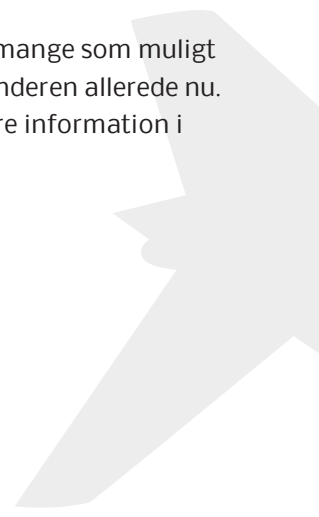
Sidst men ikke mindst afholdes et møde for vores vikarmedlemmer, hvor der virkelig også er behov for forbedringer

Tirsdag den 6. september



Vi ser frem til at møde så mange som muligt af jer. Sæt kryds(er) i kalenderen allerede nu. Vi vender tilbage med mere information i begyndelsen af august.

*Med venlig hilsen
Bestyrelsen*



Fonden



Af A/P Uffe Tonndorff

Efter at have været med til et møde ang. Fonden har jeg en del spørgsmål, men lad os lige se om jeg har forstået hvordan Fonden er opbygget og hvordan den tænkes ændret.

En gennemgang af det vi fik at vide på mødet:

Fonden har indtil nu fungeret således, at SAS har indbetalt et beløb på mellem 1,5-2 mill. dkr. når man har forladt SAS som 55 årig. Disse penge er indgået i Fonden der så har investeret dem i en blanding af aktier og obligationer. Hver enkelt CC har så fået et månedligt beløb før skat på mellem 10.000- 15.000 kr., alt efter hvor længe man har arbejdet i SAS og efter om man har været purser.

Beløbet skal så betales i hele ens livstid, dog er beløbet ikke 100 % fast, det kan reguleres alt efter hvordan formuen er blevet forrentet, tilsyneladende kun nedad?

Det helt specielle er, at hvis man går bort, så bliver pengene i Fonden, så jo færre CC der er i Fonden, jo flere penge er der så til dem der er tilbage.

Desværre har Fonden været ramt af finanskrisen, eller måske har den bare udbetalt for høje beløb, ialtfald er der nu ca. 500 mill. kr. til ca. 480 personer. På mødet blev vi mødt af et meget negativt scenarie, hvor dette beløb ville medføre, at de nuværende medlemmer af Fonden fra nu af kun kunne regne med at få udbetalt et beløb på ca. 7000 kr. før skat.

Fondens bestyrelse har fundet ud af, at så må man lave en ny fond, hvor de kommende CC der bliver 55 år skal få et beløb på mellem 1,5 - 2 mill. kr. før skat udbetalt over fem år. Den store forskel her er, at man selv råder over disse penge, man kan altså vælge at tage dem ud og investere dem selv, og går man bort så går pengene til ens nærmeste og ikke til de øvrige i Fonden.

"FONDENS" bestyrelse består af 3 personer udpeget af SAS, og tre udpeget af CAU's bestyrelse. Vedtægterne siger, at de tre skal være CC, af uransagelige grunde er de altid blevet udvalgt fra CAU's bestyrelse, selv om dette ikke er et krav og altid nærmest hemmeligt!

Ved at kigge lidt på tallene, så vil man ved at investere 1,5 mill selv til en rente på 5 % kunne få udbetalt ca. 10.000 kr. før skat i 20 år, hvorimod i den gamle fond ville man få fra 7000 kr. og op i hele ens livstid, ganske mange penge, hvis man forventer at leve til man er 85 eller over!!!

Til alt dette har jeg nogle spørgsmål:

Hvorfor kan vi ikke alle fortsætte på den gamle fond hvis vi ønsker dette? Ville det ikke give et mere retfærdigt beløb til alle?

Hvis der i øjeblikket er ca. 480 på den gamle fond, hvordan er de fordelt aldersmæssigt? Hvorfor er de CAU-udpegede medlemmer af "FONDENS" bestyrelse udvalgt mellem CAU's bestyrelse?

Hvad skal der ske med de penge der er tilbage i den gamle fond, når der ikke er flere CC til at modtage penge?

Vil der ikke være meget mere end 7000 kr. pr. CC, hvis vi fortsætter Fonden som hidtil, da de nuværende vel er jævnt fordelt aldersmæssigt?

Hvis der opstår to "FONDE", vil de der er i den gamle så fortsat hæve de betydeligt højere beløb de har fået indtil nu? Burde alle der er omfattet af Fonden ikke få lov til at bestemme om den skal fortsætte som hidtil?

Var det ikke en ide at "FONDENS" bestyrelse holdt endnu et møde for alle os der er omfattet, de var jo ikke med til sidste møde?

Ang. Fonden

CAU ska försöka svara på några av de funderingar som finns runt Fonden. Det är lätt att bland ihop begrepp, såsom styrelse, fond, vedtægter och avtal. Därigenom kan det lätt uppstå missförstånd.

CAU's MÅL ÄR :

- CAU's medlemmar ska ha en ordning för dem som blir 55 år och önskar och behöver lämna arbetet som kabincrew.
- Ordningen SKA VARA TRYGG OCH TYDLIG. Ordningen ska inte kunna innehålla allt för stora ekonomiska förändringar eller överraskningar, över tiden, för den pensionerade och åldrande kabincrew.

Fonden är en självägd institution. Fonden och dess administration ligger helt utanför SAS och CAU's organisationer. Fonden styrs av dess stadgar/vedtægter. Det är Fondstyrelsen som förvaltar och styr över Fondens ekonomiska medel och utbetalningarna fördelas enligt de stadgar/vedtægter som styr Fonden.

Det CAU kan göra för Fonden är, att välja in styrelserepresentanter som engagerat kan arbeta för Fonden och följa dess stadgar/vedtægter och det behöver inte vara en person som sitter i CAU's styrelse. CAU som styrelse och organisation, kan endast ge goda kunskaper och råd vidare till Fondstyrelsen.

CAU's styrelse kan INTE ta några beslut i fonden eller bestämma storleken på beloppen som betalas ut i från Fonden till dem som är "på Fonden".

CAU har under de sista 10 månaderna påpekat för SAS att vi måste göra en helvärdering av den nuvarande Fond. Vi behöver göra en undersökning hur avtalet mellan SAS och CAU är sammankopplade till Fonden och dess stadgar/vedtægter.

Under mars 2011 var SAS och CAU eniga om att arbeta vidare med en ny ordning för

kabincrew som är omfattade av Fonden. Vi talade om att skapa "ORDNING och REDA" i den gamla Fond och gå vidare därifrån med en ny ordning.

I mars 2011 signerade SAS och CAU en hensigtserklärning, som menar att vi ska försöka skapa något nytt för dem som fyller 55 år. Efter att vi (SAS och CAU) signerat ett avtal om att skapa något nytt, menar vår arbetsgivare precis det motsatta och processen vidare mot något nytt har helt stannat av.

Idag menar vår arbetsgivare att de inte ser några problem med att nuvarande Fond. De menar att det inte är problem att utbetalningarna till dem på Fonden kan variera över tiden. De menar att heller inte att det är ett problem att tidigare kabin crew, som erhåller utbetalningar från Fonden, menar och hävdar att utbetalningarna ska vara oförändrade för resten av deras liv.

Allmänt och svar om Fonden;

- Beloppet som betalas in till Fonden är mycket varierande. Max belopp får den som arbetat i 30 år i kabinen och har varit AP i 15 år. Beloppet reduceras om du arbetat deltid eller varit tjänstlediga mer än 36 månader under din anställningsperiod.
- Beloppen som utbetalas till dem som är på Fonden idag, varierar från några 100 DKK till belopp större än 10.000 DKK per månad.
- Det belopp som betalas ut från Fonden fastställs av Fondens styrelse en gång per år. Det belopp som betalas ut, kan höjas och det kan sänkas. Fonds utbetalningar har dock endast gått ned en gång under de 37 år, som Fonden funnits.
- Det är INTE SANT att det utbetalda beloppet från Fonden SKALL betalas hela livet, men det är önskvärt.
- Det kan vara sant att, om det blir nya finanskriser och åter nya finanskriser så kommer det belopp som betalas ut från Fonden att minska i storlek.

- Fondstyrelsen kan INTE gøre en "NY FOND". Det er SAS og CAU tilsammen som kan gøre nye aftaler for at skabe noget nyt.
- Förräntningar och förväntningar på "pengar" innebär ingen större skillnad, om du räknar på individ eller på ett kollektiv. Det vill säga har man en förräntning på 5%, ger det samma avkastning om det är i Fonden eller på individens konto.
- Åldersfördelning på de personer som får utbetalningar från Fonden är spridda från 55 år och uppåt över livets alla åldrar. Men från år 2000 har väldigt många slutat sin anställning i kabin och "gått på Fonden".

ORDNING OCH REDA

CAU försöker göra vad vi kan, genom information, genom det rättsliga systemet och vi kommer inte att ge oss förens vi skapar ORDNING OCH REDA i förhållandena som råder i Fonden och i vårt avtal.

Vi förväntar oss dock senast att ha en ny ordning i avtalet OK 12.

Bestyrelsen

Sakset
fra
POLITIKEN

POLITIKEN ONSDAG 11. MAJ 2011 Debat

Politiken

Jakob Esposito
Formand, Cabin Union Denmark

Skal der lig på bordet?

TRANSPORTMINISTEREN behøver ikke at undre sig over Trafikstyrelsens cheflæges vurdering af dødrætte piloter. Han burde hellere undre sig over, hvordan det er kommet så vidt. Han bør undre sig over, hvordan det er lykkedes luftfartsselskabernes brancheorganisation AEA ved en endog meget aggressiv og vedholdende lobbykampagne at opnå så høje grænser for maksimal tilladt arbejdstid, at dette ikke alene strider mod videnskaben, men også mod al sund fornuft. Det burde undre ministeren, at ingen, ej heller hans forgænger på posten, har sat en fod i døren.

For os, der til daglig arbejder med det reelle sikkerhedsarbejde om bord, giver det sig selv, at man på den fjerde eller femte arbejdsdag ikke kan være lige så vågen på en 13-timers arbejdsdag som på den første. Ligesom en 60-timers arbejdsuge tre gange om måneden strider mod al fornuft.

Det er cabin crew, der skal sørge for, at alle, børn, gamle, blinde, døve osv. inden for maks. 90 sekunder kommer ud af flyet i tilfælde af en nødlanding.

Ligesom vi har mange andre sikkerhedsopgaver under selve flyvningen netop for at undgå, at alvorligere ulykker udvikler sig til det værre. Vi står således for brandslukning, førstehjælp, nødudstyr m.m. Det kan vi

ikke gøre forsvarligt, hvis vi er dødrætte, og derfor er vi underlagt de samme regler som piloterne.

DER ER I denne sag ingen grund til forblommede udtalelser. Det, som har skabt den situation, som så udmærket bliver skildret i Politikens artikelserie, er noget, som først og fremmest er sket som resultat af en kynisk lobbyvirksomhed fra en økonomisk presset luftfartsindustri i Europa. Vi oplever således, hvordan EASA, som ellers skulle være en garant for den europæiske flysikkerhed, nærmest har lagt sig ned for Luftfartsselskabernes brancheorganisation AEA. Resultatet er, at man har fået vedtaget og implementeret et regelsæt uden nogen som helst lægefaglige belæg. Som vi ser det, er det helt bevidst, at man ikke har inddraget videnskaben på udtømmende vis. Det ville sikkert bare gribe forstyrrende ind i den dagsorden, som på forhånd er lagt til rette af luftfartsselskaber og visse spillere på den politiske bane. Heldigvis er det ikke alle selskaber, der flyver efter disse regler. For nogle selskabers vedkommende er det pudsigt nok overenskomsterne, der sikrer flysikkerheden. For andre selskabers vedkommende gælder, at man ikke helt endnu har implementeret reglerne. Netop fordi man grundet det manglende videnskabelige underlag anser reglerne for usikre. I Skandinavien er reglerne selvfølgelig desværre implementeret til fulde.

DE FLESTE har formentlig stadig nødlandingerne med SAS Dash-flyene, US Airways på Hudsonfloden og Air Frances alvorlige nødlanding i Toronto, hvor flyet brød i brand, i frisk erindring. Alle passagerer slap fra disse flyulykker i live. Uheldene har det tilfælles, at man ikke fløj efter de nugældende regler. Mon disse nødlandinger og evakueringer ville have haft den lykkelige udgang, hvis piloter og cabin crew havde været dødrætte?

Det er tankevækkende, at Trafikstyrelsen benytter sig af en retorik, der udtrykker »der er ingen indikationer af«, og for de politiske beslutningstagere, der står med det endelige ansvar, burde en sådan tilgang ikke være tilstrækkelig. Transportministeren er oppe imod nogle meget stærke kræfter i EU, men det bør ikke afholde den danske regering og heller ikke Europaparlamentet fra endelig at sætte foden i døren. For dette er endegyldigt for sent. Dvs. før der kommer lig på bordet.



Af Anna Larsson, 2-9790

"Härmed har du beviljats deltidskontrakt fr.o.m den 1 juni - 2011".....

Jag måste lufta lite tankar och känslor beträffande vår avtal som innebär att alla flygande med deltidskontrakt och barn som har fyllt 12 år före den 31/8 -2011 tvingas upp på fulltid med bibehållen deltidslön under sommarperioden, dvs. juni, juli och augusti.

De fridagar som vi har "till godo" läggs ut under september - maj.

Jag är fullt medveten om att läget var ytterst pressat när avtalet skrevs och vi är alla tacksamma för att vi fortfarande har ett arbete att gå till men det är ett mycket kontroversiellt avtal som drabbar en mycket liten grupp av oss.

Troligtvis handlar detta enligt uppgift i nuläget om 100 personer, och den stora frågan är nu hur detta avtal kommer att tolkas, användas och vad konsekvenserna blir för alla inblandade.

Alla i denna grupp är konsekvent satta på fulltid över sommaren.

Jag skulle tycka att det var acceptabelt att flyga fulltid över sommaren om jag fick betalt för det, vilket en del tvingades göra förra sommaren, men det är inte o.k att byta en sommarfridag mot en regnig dag i november då jag riskerar att få besked "senast kl 15 dagen före"..och barnen är i skolan och maken på jobb. Hur värderar man det?

Vi har alla våra skäl till att vi väljer att flyga deltid och vi betalar dyrt för dessa dagar med vår lön och pension, men det är något som vi valt och en prioritering vi gjort men det faller ju pladask på detta viset.

Plötsligt är ett deltidskontrakt för alla med barn över 12 år inte så mycket värt. Har man fått ett deltidskontrakt måste man "bidda sig ur" det och det gäller givetvis på årsbasis, så man kan inte "gå upp" på fulltid med fulltidslön över sommaren utan är isåfall fast i "fällan" med full tid till deltidslön.

Hur skall "planning" hantera alla dessa fridagar som vi på 80% och 50% vill få utlagt, det kommer att röra sig om många dagar. Vem har kontroll på dagarna? Hur ofta kommer man att uppdatera antalet fridagar? Har de resurser till detta?

Dessa dagar kommer ju inte att vara "örönmärkta" för detta speciella avtal så då borde man ju kunna begära ut dem i pengar??? Vilket blir mycket intressant...

Vi har som sagt alla olika behov och prioriteringar, en del behöver extra fridagar i höst och en del behöver pengarna för att täcka upp de extra utgifter som uppstår när man ökar arbetstiden. (12-åringar behöver fortfarande tillsyn och resor till och från arbetet är ju en tung utgift).

Visst kan man titta på sin junischedule och tänka att det löser sig, det gör det alltid...lite semester och så förtränger man det..men det är inte det som är "grejen", det anmärkningsvärda är ju att inte få betalt för det arbete som man utför...i en extremt attraktiv friperiod...det finns väl ingen som tror att man sedan kan lägga ut sina intjänade fridagar under jullovet eller vid något annat tillfälle när familjen har ledigt???

Konsekvensen blir ju också att man ifrågasätter värdet på ett deltidskontrakt för de som har barn över 12 år...kommer detta alltid i framtiden innebära fulltidstjänst över sommaren till deltidslön??? Hur länge gäller avtalet?

Jag kan inte förstå att man väljer att skapa så mycket problem för alla inblandade som skall hantera detta och jag har ytterst svårt att förstå att detta skulle vara en stor besparing i slutänden såvida det inte finns en vidareutveckling där man drar detta längre och hårdare...lite kreativitet bara, så kan vi alla ha deltidskontrakt i botten och flyga fulltid när det behövs, mer flexibel kan man inte bli...

Tack och lov för att vi har en så god stämning och kan lyfta varandra när det behövs, sommaren blir säkert en utmaning, precis som vanligt...

TILBUD TIL MEDLEMMER AF CAU



Et netværk
til forskel

Mobil abonnement

Gratis oprettelse spar 249 kr.
Nedslag på valg af telefon 200 kr.

Gælder ikke ved webshop tilbud

SPAR
449,-

Mobilt bredbånd

Hastighed op til 16Mbit/s
Pris pr. måned 299 kr.
Gratis oprettelse spar 249 kr.
Nedslag på valg af hardware 200 kr.

Gælder ikke ved webshop tilbud

Samlet løsning

(Mobil abonnement + Mobilt bredbånd)

Spar ekstra pr. måned på det mobile bredbånd 100 kr.

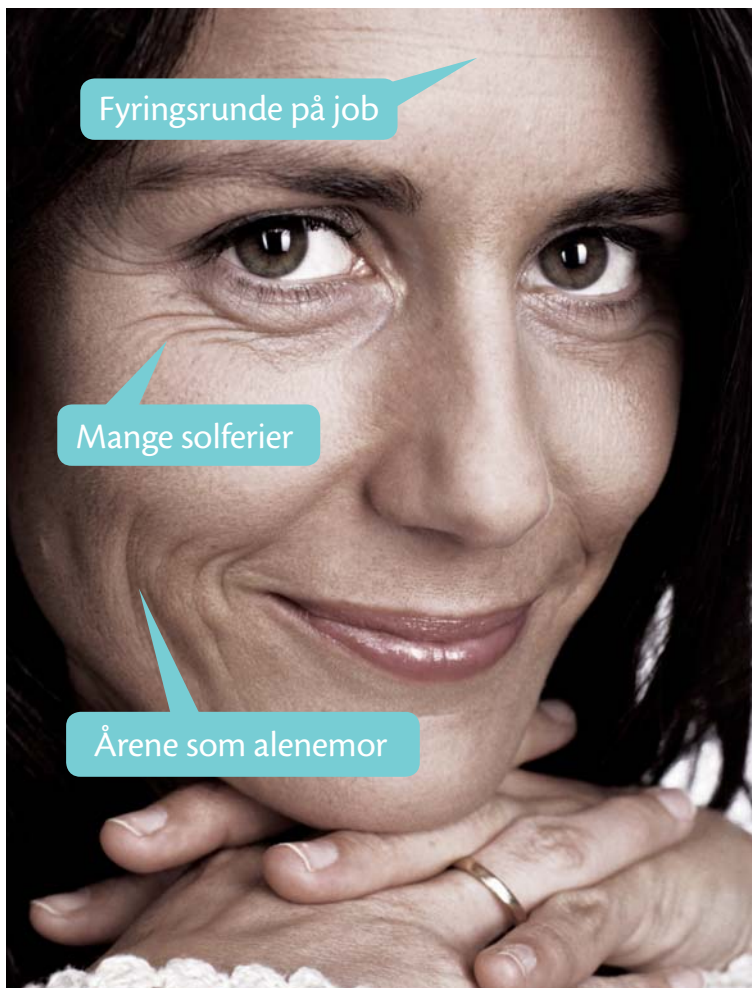
Gælder ved følgende abonnementer:

3Mini, 3Medium, 3Max, 3Magnum

	Inkluderet i abonnementet	Inkluderet i abonnementet	Inkluderet i abonnementet	Inkluderet i abonnementet
	1 times tale	2 timers tale	6 timers tale	50 timers tale
	1 GB Data	5 GB Data	10 GB Data	20 GB Data
	Fri sms & mms	Fri sms & mms	Fri 3 til 3	Lille Mobil-tv pakke Fri 3 til 3
	Ingen opkaldsafgift	Ingen opkaldsafgift	Fri sms & mms	Fri sms & mms
	69 øre/min. efter 1 times tale	69 øre/min. efter 2 timers tale	69 øre/min. efter 6 timers tale	69 øre/min. efter 50 timers tale
	3Mini 149 kr./måned	3Medium 249 kr./måned	3Max 399 kr./måned	3Magnum 699 kr./måned

Tilbuddet gælder kun ved direkte kontakt til Salgskonsulent Lars Madsen på 31413143 eller lars.madsen@3.dk og tilbuddet er kun gældende for nyoprettelse af abonnementer

Samme pris på 3's net i Sverige.



Fyringsrunde på job

Mange solferier

Årene som alenemor

Rynker signalerer erfaring, men de kan blive 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

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.

Pensionsrådgivning i CAU

AON vil være tilgængelige på CAU's kontor på følgende datoer i resten af 2011, hvor man kan få en times rådgivning i tidsrummet 09:00-14:30.

Bestilling af tid sker ved henvendelse til kontoret på 32 51 51 11.

28. juli
11. august
25. august
8. september
22. september
13. oktober

27. oktober
3. november
24. november
8. december
22. december

Med venlig hilsen, CAU