Medlemsnyt maj 25

Overenskomstforhandlingerne:

De længe ventede overenskomstforhandlinger blev skudt i gang i starten af februar – men allerede lang tid forinden var vi godt i gang med forberedelserne.
Takket være jeres store opbakning og input stod forhandlingsudvalget – bestående af Sheila Rankilde og Henrik Meiner – særdeles stærkt ved forhandlingsbordet. Vi følte os virkelig godt klædt på.

Ved siden af de generelle lønvilkår havde vi også en række lokale forslag med, som vi mente kunne bidrage til en bedre arbejdsdag og et forbedret arbejdsmiljø for alle.
Desværre blev alle vores forslag afvist af virksomheden, og økonomien kom i stedet til at fylde hele forhandlingsrummet. Det var vi naturligvis meget skuffede over, især fordi mange af vores forslag ikke krævede andet end velvilje.

Det førte til, at vi måtte søge hjælp i Forligsinstitutionen for at komme videre. Heldigvis lykkedes det – efter 10 timers intenst tovtrækkeri – at lande en aftale. (Djævlen ligger som bekendt i detaljen.)

Og resultatet taler for sig selv:
Hele **97,01 %** stemte ja, **2,99 %** stemte nej – og hele **90,42 %** af de stemmeberettigede i SAS deltog i afstemningen om OK25.
Det er ikke bare imponerende – det er historisk! Den store opbakning har vakt opsigt helt op i toppen af HK og sender et stærkt signal om, hvor aktiv og engageret vores klub er. Tusind tak for det!

Som en ekstra cadeau har klubben – som den eneste nogensinde – vundet **20.000 kr**. for **tredje gang i træk**. Det er ganske enkelt verdensklasse.

Dog er der også alvorlige emner, vi er nødt til at adressere.

Under forhandlingerne blev vi opmærksomme på, at virksomheden har opereret efter nogle regler, som blev fjernet fra overenskomsten tilbage i 2017. Det drejer sig specifikt om forholdene for SGH-ansatte, der er dækket af bilag 12 i overenskomsten.
Her er muligheden for at undlade spisepauser eller forskyde dem ikke længere gældende (gælder dog ikke tilkaldeassistancer).

Da afsnittet om dette blev forhandlet ud i 2017, gælder det altså ikke længere – og man bør som HK-ansat i SGH derfor sige nej, hvis man bliver spurgt om at arbejde uden spisepause eller med forskudt spis. Det er ikke længere en mulighed i henhold til overenskomsten.

Vi har forsøgt at få en ny aftale på plads under årets forhandlinger, men det lykkedes desværre ikke. Vi ønsker stadig at finde en løsning, men det kræver, at begge parter er indstillede på det.
Indtil da vurderer vi, at det er et brud på overenskomsten, hvis reglerne ikke overholdes – og vi har derfor rejst en faglig sag.

Husk, at frokostpausen skal være påbegyndt mellem 3. og 5. arbejdstime. Oplever du, at det ikke sker, hører vi meget gerne fra dig.

Tillidsrepræsentantvalg

Valget af tillidsrepræsentanter, som startede fredag den 2. maj og løber over 14 dage, er godt i gang.

Vi håber selvfølgelig, at alle stemmer – og vi krydser fingre for, at ingen Russere forsøger at blande sig i valget 😊

Vores appel er derfor klar: Brug din stemme – og vælg de kandidater, du mener bedst kan repræsentere klubben fremadrettet.

Nye ejere – nye vinde

Mange af jer har formentlig allerede mærket en forandring, efter at SAS har fået nye ejere og sat en ny kurs.
Det er en kurs, vi har efterlyst længe – og vi glæder os over, at Københavns Lufthavn nu er udpeget som en global hub.

I mange år har SAS været udfordret af at have tre lande som ejere, hvor alle ønskede deres andel – også når det ikke var økonomisk bæredygtigt.
Nu ser vi frem til, hvad den nye struktur bringer – også selvom det allerede nu betyder, at tempoet og arbejdsbelastningen er stigende.

Om det setup, der er lagt for SGH denne sommer, kan holde, må tiden vise.
Men ét er sikkert: Mange afdelinger oplever lige nu et meget højt arbejdspres.

Især på Amager Strandvej – hvor størstedelen af vores administrative kollegaer holder til – er der stor mangel på hænder.

Lønningskontoret er påvirket af det ansættelsesstop, som virksomheden har pålagt de forskellige afdelinger. Det medfører, at arbejdspresset til tider kan være særdeles højt.

SAS Cargo har gennem længere tid været udfordret af et it-system, der selv på sine bedste dage har været utilstrækkeligt. Det har medført et ekstra pres på en afdeling, der i forvejen var belastet af mandskabsmangel.

SAS Customer Service arbejder hårdt med oplæring og uddannelse af eksterne kollegaer i andre lande – en indsats, der kræver mange dage væk fra familieliv og faste rammer. Desværre forsvinder de hjemlige forpligtelser ikke, selvom man er afsted på vegne af virksomheden.

Opgaverne vokser, og presset er stort. Det samme gælder hos Spirit Air Cargo, både i København og Billund, hvor bemandingen er så stram, at blot én sygemelding kan vælte læsset.
Crew Support er i samme situation – flere opgaver, men ikke tilsvarende flere ressourcer.

Vi oplever i øjeblikket et stop for nyansættelser. Ansættelsesstoppet skal formentlig ses i lyset af, at dele af den nye ejerkreds ønsker at se et afkast af deres investering. Vi håber dog, at arbejdsmiljøet ikke bliver tilsidesat i jagten på profit.

Vi vil gerne sende et klart signal: Prisen for at ignorere dette pres kan blive for høj – både for medarbejderne og for virksomheden. Det bør ledelsen tage alvorligt.

Vi er dog heller ikke blinde for, at verden omkring os også er præget af stor usikkerhed. Det geopolitiske landskab er ustabilt, og vi mærker tydeligt, hvordan uforudsigelige beslutninger fra internationale aktører skaber uro og påvirker markeder, samarbejder og tillid globalt. Vi håber på, at stabiliteten vender tilbage, så både samfund og virksomheder igen kan agere i en mere forudsigelig og tryg verden.

Onlinemøder

Vi har i bestyrelsen besluttet at afholde onlinemøder i mere faste rammer. Der har været stor interesse for møderne, og det er vi glade for.

Udover at vi giver en status og deler, hvad der rører sig i organisationen, er møderne også en åben platform, hvor du som medlem kan stille spørgsmål, komme med input – og give både ris og ros.

Når TR-valget er afsluttet, vil den nye bestyrelse mødes og fastlægge et format for de fremtidige onlinemøder

Generalforsamling:

Vi afholder årets generalforsamling onsdag den **28. maj**, og vi håber, at så mange som muligt vil prioritere at deltage.

Det er en rigtig god anledning – ikke kun til at høre mere om det faglige arbejde og de aktuelle udfordringer – men også til at møde tillidsrepræsentanterne og hilse på både nye og gamle kollegaer.
Der plejer at være en god stemning, og vi glæder os til en hyggelig og udbytterig eftermiddag i fællesskabets tegn.

Bidding – status og ærlig vurdering

Der har længe været snak om et biddingsystem i SGH, og mange har ventet spændt på, hvad det konkret indebærer.

Vi har fra HK's side foreslået nogle kollegaer, som – sammen med HK Luftfart SAS – skulle gennemgå mulighederne og begrænsningerne i systemet i samarbejde med virksomheden. Desværre er denne proces ikke blevet til noget – Vi har gjort forsøget, men virksomheden har ikke set idéen i at bruge tid på det, da systemet er begrænset i sin funktionalitet og ikke findes i tilsvarende form i andre virksomheder. De har dog udtrykt interesse for at inddrage gruppen i en testfase.

Vi har dog nu fået en dato i kalenderen i starten af maj, hvor vi fællestillidsrepræsentanter får en gennemgang af det foreslåede system.

Men lad os være helt ærlige: Det system, virksomheden lægger op til, er langt fra det, man normalt forbinder med et reelt biddingsystem.
Det minder mest af alt om en discountversion, hvor medarbejdernes ønsker ikke er styrende – men sekundære i forhold til, hvad optimeringssystemet vurderer som mest effektivt.

Et konkret eksempel: Ønsker du fast morgenskift, kan du risikere i stedet at blive sat til vagter fra kl. 11.00 til 19.30 i en hel måned, hvis det passer systemet bedre.
Et traditionelt biddingsystem vil normalt kunne opfylde **70-80 %** af medarbejdernes ønsker. I dette system kan man i værste fald få **0 %** opfyldt.

Vi kommer ikke til at godkende et system, der ikke er grundigt testet og gennemarbejdet.
Vi har allerede set alt for mange problemer i skifteprocessen med den nye optimizer-robot – en robot, der indtil videre har vist sig temmelig ligeglad med både træthed og work-life balance.

Vi står fast på, at medarbejdernes trivsel og forudsigelighed i arbejdet skal være i centrum – og ikke blot effektivitet på papiret.

Reorganisering

SAS har for nylig sendt en mail ud til alle ansatte vedrørende en reorganisering på tværs af Danmark, Sverige og Norge. Alt i alt drejer det sig om cirka 200 FTE-stillinger, der bliver overflødige som følge af en centralisering af funktioner, hvor man vurderer at have for mange ressourcer.

Vi faglige repræsentanter blev informeret om dette for cirka to uger siden. Vi havde naturligvis en lang række spørgsmål, men blev desværre ikke meget klogere på de konkrete konsekvenser.

Vi håber naturligvis, at HK-ansatte ikke bliver berørt – men vi kan desværre ikke love det med sikkerhed.

Det står dog klart, at skiftgående medarbejdere i SGH, Cargo og Customer Service **ikke** er omfattet af de varslede opsigelser.

Vi følger situationen tæt og vil informere jer, så snart vi ved mere om omstændighederne.

Faglige tvister – status og udfordringer

Vi vil ikke trætte jer med de sager, der allerede er i gang og forventes afsluttet i løbet af året. I stedet vil vi give jer et overblik over de *nye faglige uenigheder*, vi desværre har med virksomheden – og som vi endnu ikke har kunnet finde en løsning på.

Virksomheden har i flere tilfælde anvendt ledelsesretten på en måde, vi er stærkt uenige i – og som vi vurderer strider mod overenskomstens bestemmelser. Her er en oversigt over de vigtigste punkter:

---

1. Manglende visning af arbejdsfrie dage for deltidsansatte
Deltidsansatte har fået fjernet deres arbejdsfrie dage fra skiftet. Det betyder, at de ikke længere kan se deres fridagsmønster seks måneder frem – noget som overenskomsten klart foreskriver.
Dette betragter vi som forskelsbehandling i forhold til fuldtidsansatte, som fortsat kan se deres fridage.
👉 Lokalforhandling er afholdt uden enighed. Faglig sag er oprettet.

---

2. Skiftelægning af fuldtidsnorm på deltidsansatte
Virksomheden mener, at man kan skiftelægge 160,33 timer (fuldtidsnormen) på deltidsansatte over en vilkårlig fire ugers periode.
Eksempelvis kan en 50 %-ansat blive skiftlagt til at arbejde fuldtid én måned – og så ikke arbejde overhovedet den næste.
Dette er vi uenige i, da overenskomstens fællesbestemmelser for deltidsansatte tydeligt afviser denne praksis.
👉 Lokalforhandling er afholdt uden enighed. Faglig sag er oprettet.

---

3. Tvangslægning af feriefridage
Virksomheden mener, at de kan pålægge afholdelse af feriefridage, hvis der ikke kan opnås enighed om placeringen.
Vores holdning er, at hvis den ansatte forsøger at placere fridagene i skiftet, men får afslag grundet produktionen, skal de i stedet kunne udbetales med maj-lønnen – i overensstemmelse med overenskomsten.
👉 Lokalforhandling er afholdt uden enighed. Faglig sag er oprettet.

---

4. Opkald i hviletiden og manglende registrering
Virksomheden ringer til ansatte i deres hviletid, hvilket vi mener strider mod reglerne om uafbrudt hviletid mellem to vagter.
Derudover bliver disse opkald ikke registreret som arbejdstid – hvilket er i uoverensstemmelse med lovgivning om arbejdstidsregistrering.
👉 Lokalforhandling er afholdt uden enighed. Arbejdstilsynet er kontaktet, og faglig sag er oprettet.

---

5. Manglende og forskudte spisepauser
Som tidligere nævnt i nyhedsbrevet, er der også en igangværende sag om manglende spisepauser og forkert placering af pauser i skiftet.
👉 Lokalforhandling er afholdt uden enighed. Faglig sag er oprettet.

---

6. Spisepauser for tilkaldeassistancer og eksterne vikarer
Disse grupper får pauser på tidspunkter, der ikke stemmer overens med overenskomstens bestemmelser.
👉 Lokalforhandling er afholdt uden enighed. Faglig sag er oprettet.

---

7. Ubegrænset pålægning af timer til tilkaldeassistancer
Virksomheden mener, at de frit kan planlægge vagter for tilkaldeassistancer alle ugens dage og i et ubegrænset omfang.
Dette rejser en lang række problemstillinger – også økonomiske – for de berørte.
👉 Lokalforhandling er anmodet.

---

8. Manglende overholdelse af skiftrul med optimizer-systemet
Med overgangen til det nye optimizer-system er det skiftrul, som ellers er aftalt i overenskomsten, blevet fjernet.
Det betyder bl.a., at man som medarbejder ikke kan se, hvor i rullet man starter – noget vi vurderer som et klart brud på overenskomsten.
👉 Lokalforhandling er afholdt uden enighed. Faglig sag er oprettet.

Alle disse sager – samt de allerede verserende – skaber et stort arbejdspres for klubben og vores begrænsede ressourcer.
Vi gør vores bedste for at være synlige og tilgængelige, men vi må også erkende, at der til tider kan være lidt længere svartid.

Vi håber på jeres forståelse og tålmodighed – og vi lover at fortsætte arbejdet for at sikre jeres rettigheder og vilkår.

Sensommerhygge i nye rammer

Vi arbejder i øjeblikket på at arrangere to sociale events i september – og denne gang prøver vi noget nyt!
Det bliver et anderledes format end det, I tidligere har deltaget i, men vi tror på, at I vil tage godt imod det.
Vi glæder os til at løfte sløret, så snart de sidste detaljer er på plads – og lover, at der bliver noget at se frem til.

Organisering – fællesskabets styrke

Vi har sagt det før, men det fortjener at blive gentaget:
Vi er *utroligt stolte* af den høje organiseringsgrad i klubben – næsten **93 %** af alle ansatte på en HK-overenskomst i SAS, er medlem af HK og dermed en del af vores stærke fællesskab.

For mange år siden lagde vi en langsigtet plan for at sikre høj organisering – en plan vi stadig arbejder aktivt med og justerer løbende.
Men den vigtigste årsag til vores succes er ikke en plan – det er **jer medlemmer**.

Det er jeres engagement, jeres evne til at spotte nye kolleger, og jeres rolle som ambassadører for HK og klubben, der gør hele forskellen.
Uden jer var vi ikke nået hertil – og det er vi *dybt taknemmelige* for.

Vi tager aldrig for givet, at vi står stærkt. Derfor vil vi fortsætte vores målrettede arbejde for også at få de sidste med ombord.
Sammen står vi stærkere.

Med venlig hilsen

Daglig drift

Sheila Rankilde & Henrik Meiner

Fællestillidsrepræsentanter