



# Fréttabréf Newsletter

Febrúar 2022



AÐALFUNDUR  
10. FEBRÚAR

FLUGMENN GEFA FLUG-  
FÉLÖGUM EINKUNN...  
FLETTU UPP ÞÍNU!

FLUGMENN GÆSLUNNAR  
ENN SAMNINGSLAUSIR

STARFSÁNÆGJA FLUG-  
MANNA Á TÍMUM  
COVID-19

NÚ ÁRIÐ ER LIÐIÐ  
FRÉTTIR AF EFÍA

EUROPEAN  
AERO-MEDICAL  
REPOSITORY



# GAGNVIRKT EFNISYFIRLIT

## INTERACTIVE TABLE OF CONTENTS

<b>3</b>	<a href="#">ÁVARP FORMANNS</a>	<b>4</b>	<a href="#">FRÉTTIR ÚR STARFI</a>
	<a href="#">MESSAGE FROM FÍA PRESIDENT</a>		<a href="#">NEWS BULLETINS</a>
<b>5</b>	<a href="#">FRAMBOÐ TIL STJÓRNAR</a>	<b>7</b>	<a href="#">SAM-EVRÓPSK SKRÁNING</a>
	<a href="#">CANDIDATES FOR THE BOARD</a>		<a href="#">EUROPEAN AERO-MEDICAL REPOSITORY</a>
<b>8</b>	<a href="#">EVRÓPSK FLUGFÉLÖG FÁ EINKUNNIR</a>	<b>10</b>	<a href="#">STARFSÁNÆGJA FLUGMANNA</a>
	<a href="#">EUROPEAN AIRLINES GET RATED</a>		<a href="#">JOB SATISFACTION OF PILOTS</a>
<b>11</b>	<a href="#">ÉG ÆTLA EKKI AÐ RÁÐA ÞIG...</a>	<b>12</b>	<a href="#">NÚ ÁRIÐ ER LIÐIÐ - EFÍA</a>
	<a href="#">I'M NOT GOING TO HIRE YOU...</a>		<a href="#">PENSION FUND NEWS</a>



# ÁVARP FORMANNS

Kæru félagar,

Senn líður að aðalfundi FÍA 2022, sem boðaður hefur verið 10. febrúar nk. Þar munu fara fram hefðbundin aðalfundarstörf skv auglýstri dagskrá. Meðal dagskrárliða er stjórnarkjör. Svo háttar til þetta árið að sitjandi stjórnarfolk hefur afráðið að gefa kost á sér til áframhaldandi starfa og setu í stjórn FÍA. Engin mótframboð hafa borist og því útséð með að sjálfkjörið er í stjórn FÍA að þessu sinni.

Það hefur verið afar gott að vinna með öllum þeim er sitja í stjórn. Tímabilið hefur verið krefjandi og áskoranirnar margar. Það hefur verið ómetanlegt fyrir formann að hafa á að skipa svo öflugu fólki sem skirrist aldrei við verkefnum, þrátt fyrir að hafa undanfarin 2 ár verið krafín í störfum sínum umfram það sem hægt er ætla sjálfsgat og eðlilegt. Bæði stjórnarmenn og starfsfólk skrifstofu eiga þakkir skildar fyrir ósérhlífina og dugnaðinn.

Ég fyrir mitt leiti er afar þakklátur fyrir traustið sem þið félagsmenn sýnið stjórninni en vona um leið að áhugi félagsmanna sé ekki að dvína á félagsstörfum og stéttarfélaginu. Það er mjög mikilvægt að fá sem flestar vinnufúsar hendur til starfa í félaginu og ekki sýst að fá yngra fólk til að taka virkan þátt í félagsstörfum. Tíminn líður hratt og enginn er eilífur eða ómissandi, það kemur alltaf maður í manns stað. Hitt er líka satt, að „hvað ungur nemur gamall temur“ og því er viðhald þekkingar og reynslu nauðsynlegt í bland við endurnýjun.

Með hækkandi sólu eru batamerki á lofti í fluggeiranum. Þó fyrir hefði verið! Loksins virðist sem stjórnvöld ætli að slaka á höftum, takmörkunum og frelsisskerðingum sem hafa litað allt okkar líf sl. 2 ár. Afleiðingarnar hafa verið flestum okkar þungbærar og því miður eru enn nálega 30 % félagsmanna án atvinnu þrátt fyrir að endurráðningar hafi komið til í hverjum mánuði síðastliðna hálfu árið. Von er á áframhaldandi endurráðningum flugmanna fyrir komandi sumar. Megi þær verða varanlegar og sem flestar.

Fái flugfélögin okkar rými og frelsi til að skipuleggja sig án inngripa stjórnvalda er víst að íslenskur flugrekstur er í kjörstöðu til vaxa hratt og dafna vel. Sagan er okkur hliðholl þegar litið er til þess að íslenskum flugrekendum hefur að jafnaði farnast betur en öðrum og viðspyrna þeirra er hraðari eftir niðursveiflur vegna sveigjanleika, útsjónarsemi og elju starfsfólks.

Ég trúir því að spennandi tími sé framundan. Tími uppbyggingar og tækifæra. Ég veit að við verðum öll tilbúin á áramnar þegar kallið kemur. Ég vonast til að sjá ykkur sem allra flest á aðalfundi og öll sem fyrst í flugi.

Virðingarfyllt

Jón Þór Þorvaldsson  
Formaður FÍA







## Aðalfundur FÍA í febrúar

Aðalfundur FÍA verður haldinn á Grand Hótel, fimmtudaginn 10. febrúar 2022 kl. 20:00. Í ár verður ekki haldin rafræn kosning um kjör stjórnarmanna þar sem sjálfkjorið er í öll embætti stjórnar, og er stjórn óbreytt frá síðasta kjörtímabili. Frekari upplýsingar um fyrirkomulag á aðalfundi má vænta þegar sóttvarnar-reglur og fjöldatakmörkanir skýrast.

### Endurkjörin verða því:

Formaður:	Jón Þór Þorvaldsson. ICE
Meðstjórnandi:	Gunnar Björn Bjarnason. AIC
Meðstjórnandi:	Högni Björn Ómarsson. ICE
Meðstjórnandi:	Sara Hlín Sigurðardóttir. ICE
Meðstjórnandi:	Steindór Ingi Hall. ICE

## Forvarnir barna og unglunga

### Fyrirlestur á vegum Starfsmenntasjóðs FÍA

Í hádeginu, miðvikudaginn 23. febrúar, verður áhugaverður fyrirlestur á vegum Starfsmenntasjóðs FÍA um forvarnir barna og unglunga. Árni Einarsson, framkvæmdarstjóri Fræðslu og forvarna, mun fara yfir meðal annars stöðu og þróunar í ávana- og vímuefnaneyslu íslenskra ungmenna og helstu áhrifaþætti neyslu og forvarna, með sérstakri áherslu á þætti í uppeldi og jafningjahópum.

Fjallað verður um úrræði í vanda og einnig um áskoranir unglingsáranna, þroskabreytingar og samskipti og helstu einkenni ávana- og vímuefnaneyslu ungmenna.

Að venju eru allir meðlimir FÍA velkomnir.

Við minnum einnig á Facebook síðu Starfsmenntasjóðs en þar getið þið séð hvaða spennandi fyrirlestrar, erindi og námskeið eru framundan. Síðan heitir einfaldlega Starfsmennta- sjóður FÍA og finnst við einfalda leit.

## Jónas verður verkefnastjóri

Jónas Einar Thorlacius hefur verið ráðinn sem verkefnastjóri í hlutastarf á skrifstofu FÍA. Hann mun sinna afmörkuðum verkefnum innan skrifstofu, halda utan um kjaratengd mál frá félagsmönnum sem og stýra stefnumótun FÍA.

Jónas er góður liðsauki og þekkir vel starfsemi skrifstofu FÍA. Reynsla hans sem stjórnar-meðlimur og framkvæmdastjóri munu koma að góðum notum og bjóðum við hann velkominn aftur til starfa.



## Segðu okkur hvað þér finnst

### Þín ábending getur skipt sköpum!

Kæru félagsmenn.

Til að auka skilvirkni við afgreiðslu mála óskar FÍA eftir skriflegum tilkynningum og vangaveltum sem koma upp á tölvupóstfangið [report@fia.is](mailto:report@fia.is) eða í gegnum tilkynningarhluta í **FIA mobile**.

Það er von okkar að með frekari slíkum tilkynningum verði hægt að safna og vinna með gögn varðandi kjarasamningsbundin mál sem upp koma eða bíða úrlausnar, sem um leið flýttir afgreiðslu og eykur skilvirkni.

Stjórn og starfsfólk FÍA leggur ríka áherslu á að liðsinna félagsmönnum eftir fremsta megni og standa vörð um kjarasamninga.

# Framboð til STJÓRNAR

## Sara Hlín Sigurðardóttir

Kæru félagar.

Þá er mínu tveggja ára kjörtímabili sem meðstjórnandi senn að ljúka og hefur þessi tími liðið bæði ógnarhratt en á sama tíma löturhægt. Í febrúar 2020 settist ný stjórn spennt niður í Grjótnesi þar sem hver og einn stjórnarmeðlimur fór yfir sína framtíðarsýn fyrir stéttarfélagið. Hvers vegna buðum við okkur fram og hverju vildum við koma til leiðar? Enginn nefndi Covid-19.

Við höfumst strax handa við stefnumótun en söguðumst fyrir en varði inn rússíbanann sem hefur þeytt okkur til og frá í núna bráðum tvö ár. Við höfum reynt að koma til móts við bæði flugrekendur og félagsfólk. Við þurfum að finna ný mörk því óhjákvæmilega breyttust allar forsendur. Við veittum undanþágur frá kjarasamningum flugrekendum til handa og frá reglum FÍA til að aðstoða félagsfólk í uppsögn. Við ákváðum að nýta sjóði FÍA í þágu félagsmanna nú sem aldrei fyrir en gerðum það þó af yfirvegun og fengum gott fólk til að aðstoða okkur í að hanna fjármála-stefnu til framtíðar. Það er því verkefni að þakka að stéttarfélagið okkar er að komast vel frá faraldrinum þrátt fyrir að tekjur hafi dregist verulega saman.

Mín helstu verkefni hafa verið að sinna alþjóðasamskiptum fyrir hönd FÍA ásamt öðrum meðlimum Alþjóðanefndar og hefur þar verið á nægu að taka. Við höfum verið í miklu fjarfundasambandi við hinar ýmsu nefndir IFALPA, ECA, ITF, NTF og ICAO en einnig hefur heilmikið samráð átt sér stað vegna Covid og þeirra bylgju kjaraviðræðna og verkefna sem faraldrinum hefur fylgt.

## Högni Björn Ómarsson

Ég þakka traustið!

Eftir að framboðsfrestur til stjórnar FÍA rann út að kvöldi 20. janúar sl. hef ég velt því fyrir mér hvers vegna það bárust ekki önnur framboð en frá sitjandi stjórnarmönnum. Lára Sif framkvæmdastjóri hefur verið iðin við að minna á aðalfundinn, sent tímanlega út fundarboð með dagskrá og ítrekað ábendingar um framboðsfrest. Það ætti því ekki að hafa farið framhjá félagsmönnum að til stóð að kjósa rafrænt um fjögur sæti meðstjórnenda auk formanns.

Mín vegna má Jón Þór formaður alveg vera sjálfkjörinn enda mjög vel að því kominn og dugnaðurinn og festan sem í honum býr hefur komið sér afar vel fyrir FÍA á þeim róstarsama tíma sem að baki er. Sæti meðstjórnanda hefði ég frekar viljað skipa að lokinni málefnalegri kosningarbaráttu þar sem tækifæri hefði gefist til að kynna starfsemi félagsins og jafnvel ræða breyttar áherslur eða nútímalegri starfshætti í takt við væntingar yngri kynslóða af flugmönnum.

Í því ástandi sem skapaðist fljótlega eftir að heimsfaraldurinn gerði vart við sig náði hugmyndaflug forsvarsmanna flugfélaganna nýjum og óvæntum hæðum. Það var eins og upp hefði runnið langþráð ögurstund og nú skyldi látið sverfa til stáls í öllum mögulegum málaflökkum. Sumir létu sitt eigið ímyndunarafl ekki nægja heldur leituðu langt út fyrir landhelgina til að spyrja þá ráða sem ekkert þekkja til á íslenskum

Nokkur okkar hafa rýnt í ný loftferðalög sem hafa verið í vinnslu hjá Samgöngu- og sveitastjórnarráðuneyti, skrifað umsagnir og fundað með fulltrúum ráðuneytisins og Samgöngustofu.

Vinna við lögin er vel á veg og hefur frumvarp verið lagt fyrir Alþingi. Öll höfum við svo lagt mikla vinnu í viðræður við hina ýmsu viðsemjendur FÍA en þar hefur verkefnalistinn verið nær ótæmandi.

Við erum búin að kynnast Ríkissáttasemjara, Alþingismönnum og starfsmönnum hinna ýmsu stofnana betur en við kannski hefðum viljað. Við höfum náð góðum árangri á mörgum sviðum en stöndum því miður enn í miðjum rúmsjó í mörgum málum. Það er þess vegna sem ég býð mig fram aftur til næstu tveggja ára. Mig langar að sjá okkur komast úr ókyrrðinni og að fara í þá stefnumótun sem hugur okkar stóð til.

Ég vil þakka öllum þeim stjórnarmeðlimum, nefnarmönnum og öðrum félagsmönnum sem hafa lagt sig fram í þágu félagsins okkar á undanförunum tveimur árum! Verkfallsvarsla, greiningarvinna, steymisútsendingar, stuðningur og ýmiss ráðgjöf. Takk!

Ég er sem fyrir óendanlega stolt af því að tilheyra þessum hópi sem vonandi verður allur sameinaður og í vinnu sem fyrst.

vinnumarkaði. Ómenguð skyldu ráð þeirra fylgja vestanvindum yfir hafið og vera sem líkust þeim umdeilda boðskap sem Mont Pelerín-félagið boðaði upp úr miðri 20. öld.

Stjórn FÍA, starfsfólk, nefndir og fjölmargir velunnarar félagsins hafa staðið í ströngu þetta kjörtímabilið og því miður sér enn ekki fyrir endann á þeirri baráttu sem sumir viðsemjendur hafa kosið að heyja við íslenska atvinnuflugmenn um kjör þeirra og umsamin réttindi.

Hjá FÍA starfar afkastamikið fólk sem af mikilli fórnfýsi leggur sig fram við að gæta hagsmuna allra félagsmanna þessa rótgróna fagfélags. Ég er stoltur af því að tilheyra þessum góða hópi og er nú sem fyrir til þjónustu reiðubúinn. Sjálfkjörið er í stjórn FÍA að þessu sinni og sumir segja að því beri að taka eins og hverri annarri traustsyfirlýsingu, en dramb er falli næst og ég treysti því að félagsmenn bjóði fram krafta sína til að starfa í fjölbreyttum nefndum á ráðum FÍA sem skipað verður í á næstunni.

Flugmannahópurinn fer nú stækkandi á ný og framundan eru vonandi mun bjartari tímar en að baki eru, allra daga kemur kvöld segir víst máltækið.

Ég þakka traustið!



# Framboð til STJÓRNAR

## Steindór Ingi Hall

Kæru félagar

Nú eru liðin tæp tvö ár frá því að ég hlaut kjör í stjórn FÍA og óhætt er að segja að ansi margt hefur drifið á daga okkar í Hliðarsmáranum. Við þekkjum öll afleiðingar heimsfaraldursins. Það hefur verið mikill lærdómur að ganga í gegnum þetta allt saman og rembast við að halda haus þó svo að virkilega hafi á móti blásið um tíma.

Þegar ég kom inn í stjórnina fannst mér að ákveðin stefnumótun þyrfti að fara í gang. Maður spurði sig hvort ekki væri hægt að gera meira fyrir félagsmenn, bæta þjónustu, ná þannig betur til félagsmanna sem um leið tækju virkari þátt í því sem við erum að gera á hverjum tíma. Einnig væri spurningin sú hvað væri vel gert og hvað mætti betur fara og fá þannig inn einhvern mælanleika á það hversu vel menn væru að standa sig. Það er augljóst að með öllum þeim takmörkunum og áskorunum sem fylgdu Covid að þá þyrfti þessi stefnumótun að biðja betri tíma, en þetta tel ég mjög mikilvægt að við ráðumst í sem fyrst aftur.

Uppsagnir náðu hámarki sumarið 2020, enn er ekki búið að vinda ofan af þeim, en þó horfir til betri vegar með vorinu. Það er ljóst að uppsagnir eru eitru í okkar eyru, en við höfum reynt að mæta þeim á nýjan hátt, náðum að halda í ákveðin réttindi fyrir félagsmenn eins og síma og internet í þó nokkurn tíma eftir uppsögn, jukum við heimildir starfsmenntasjóðs þannig að þeir sem sættu uppsögn gætu nýtt það úrræði betur. Það er ekkert verra en að missa vinnuna og hér innanbúðar hafa menn leitað nýrra leiða til að mæta þeim hópi sem verður fyrir bardönu á slíkum aðstæðum.

Bláfugl með fullum stuðningi SA, ákvað að segja upp öllum kjarasambundnum flugmönnum í miðjum kjaraviðræðum. Ég lít á þetta mál sem tilraunarverkefni SA á íslenskum vinnumarkaði, gangi það upp er vægast sagt verið að stefna íslenskum vinnumarkaði í mikla hættu. Trúnaðarmaður í hlaðdeild Icelandair var næsta fórnarlamb SA og það sést langar leiðir inn á hvaða mið SA er að róa. Þetta getum við ekki sætt okkur við. Við höfum farið dómstólaleiðina eins og siðaðra manna er háttur og fengið uppsagnir flugmanna Báfugls dæmdar ólöglegar.

## Gunnar Björn Bjarnason

Kæru félagar,

Nú er ljóst að sjálfkjörið er til stjórnar FÍA. Engu að síður vil ég hér segja örlítið frá sjálfum mér og minni sýn.

Starfsvettvangur minn hefur verið hjá Flugfélagi Íslands frá árinu 2001, að undanskildu 2018-2019, þegar ég flaug fyrir Wowair. Einnig var ég þjálfunarstjóri Flugfélags Íslands í ríflega 10 ár. Samhliða fluginu hef ég kennt í ATPL námi íslensku flugskólanna. Ég er fróðleiksfús og hef sótt nám í sönglistinni, ítölsku og viðskiptafræði.

Mikið hefur mætt á FÍA eins og flestir vita. Samninganefndir FÍA hafa staðið sig vel á gríðarlega erfiðum tímum. Stéttarfélagið okkar varð fyrir miklum tekjumissi þegar meirihluti félagsmanna missti vinnuna. Við því var vel brugðist með fjárfstýringu sjóða okkar og er það því að þakka að við höfum haldið okkur á lofti þrátt fyrir allt. Vil ég sérstaklega þakka Snorra Ómarssyni fyrir hans vinnu.

SA hótaði öllu illu þegar farið var í verkfallsaðgerðir sem þeir sögðu ólöglegar en voru dæmdar löglegar og heldur betur vel rökstuddar hjá Sýslumanni, Héraðsdómi, Landsrétti, og Félagsdómi. Það er því með hreinum ólíkindum að þegar búið er að dæma í málum líkt og þessu, að þá sé hægt að sniðganga niðurstöðurnar og ekki farið eftir því sem dæmt er.

Kjarasamningurinn við Bláfugl er enn í gildi og þar eru 11 stöður sem skulu vera mannaðar ásamt því að starfsaldurslistinn er enn í gildi. Þessa niðurstöðu hefur Bláfugl sniðgengið án nokkurra aðgerða yfirvalda sem að mínu mati er hreint út sagt fáránlegt! Við munum halda áfram að pressa á þær stofnanir og ráðuneyti sem hafa úrræðin og skyldu til að gera eitthvað í málunum.

Vorið 2021 tók ég við hlutverki gjaldkera í stjórn. FÍA hefur í gegnum tíðina í raun haft einungis tekjur af félagsgjöldum og framlagi atvinnurekenda, auk fjármagnstekna. Það gefur augaleið að mikill tekjubrestur verður þegar fjöldi félagsmanna sætir uppsögn. Það var því markvisst unnið að því að koma fjármálum FÍA í þann farveg að lágmarka tap félagsjóðs. Sjóðurinn stóð vel enda mikilvægt því ekki viljum við skerða þjónustu við félagsmenn, þvert á móti viljum við auka hana. Í stuttu máli tókst okkur með nýrri fjárfestingarstefnu að halda sjó og gott það, rekstur FÍA árið 2021 er jákvæður sem ég tel að sé ótrúlega vel gert miðað við þann tekjusamdrátt sem varð á tímabilinu. Þetta styrkir okkur og gerir okkur kleift að huga að því hvernig við bætum þjónustu til ykkar félagsmanna.

Nú er ljóst orðið að sjálfkjörið sé í stjórn. Ég þakka traustið sem mér og okkur öllum í stjórninni er sýnt og við höldum áfram ótrauð í baráttunni. Ég vona að samkomutakmarkanir munu ekki hafa áhrif á aðalfundinn og vonast eftir því að sjá sem flesta, tókum samtalið og hollar umræður, það er og verður alltaf mjög mikilvægt. Fulla ferð!

Flugkv.  
Steindór Ingi Hall  
Gjaldkeri stjórnar

Svörtustu spár hafa ræst í kjölfar breytinga á Bláfugli og sér ekki fyrir endann á þeirri baráttu. Jafnvel íslenska ríkið heggur að hryggjarstykki stéttarfélagsins, starfsaldurslistanum, en við stöndum fast í lappirnar.

Síðan hefur bæst við íslenskur flugrekandi, sem samið hefur við annað stéttarfélag, á kjörum sem ekki hafa sést hér á landi í minni tíð. Það er því ljóst að það er verk að vinna að snúa vörn í sókn, og ég tel að það takist, því hér á landi er bjart framundan eftir erfið ár.

Ég kom inn í stjórn FÍA í febrúar 2021 og sit einnig í laganefnd og samstarfsnefnd. Mírar áherslur eru stefnumótun stéttarfélagsins, lög þess, öryggismál og að standa vörð um kjör okkar. Við ættum að vinna að því að flugmannsstarfið verði áfram eftirsóknarvert af komandi kynslóðum.







# European Aero-Medical Repository

Upphafið að gagnagrunni fluglækna í Evrópu má rekja til nefndar sem starfaði á vegum Flugöryggisstofnunar Evrópu (EASA) eftir Germanwings-slysið sem ráðlagði m.a að komið yrði upp slíkum grunni meðal aðildarþjóða stofnunarinnar. Tilgangur hans yrði að draga úr áhættu þess að flugmenn gætu farið í heilbrigðis-skoðun í einhverju aðildaríki eftir að hafa fengið neitun annarstaðar án þess að gefa það upp. Slík tilfelli höfðu komið upp í álfunni nokkrum árum áður. Einnig yrði auðveldara að rekja ákvarðanir um takmarkanir og neitun.

Ákvörðun um grunninn var tekin árið 2019. Síðan þá hefur átt sér stað undirbúningur og eftir seinkanir hafa nú íslenskir fluglæknar tengst grunninum. Skal hann tekinn í gagnið eigi síðar en 1. janúar 2022 en það eru eingöngu atvinnuflugmenn (class 1) sem munu verða skráðir.

Í byrjun þarf að nýskrá alla og meðal þeirra atriða sem þarf að skrá eru númer á persónuskilríkjum og gildistími. Það er því mikilvægt fyrir flugmenn að taka með gild skilríki til að skrá því annars er ekki hægt að senda niðurstöðu heilbrigðis-skoðunar. Við síðari skoðanir er leitað að viðkomandi flugmanni eftir þeim upplýsingum sem hafa verið skráðar. Eftir að búið er að skrá flugmenn í kerfið fá þeir líka sérstakt EAMR númer sem einnig er hægt að leita eftir. Ekki er hægt að leita eftir nafni eða fæðingardegi.

Við heilbrigðis-skoðanir þarf að byrja á því að skoða hvort viðkomandi flugmaður hafi verið neitað um skirteini í gagnagrunninum og hvort um einhverjar takmarkanir sé að ræða. Fluglæknir skráir síðan niðurstöðu heilbrigðis-skoðunar þ.e. hvort viðkomandi hafi staðist eða ekki og einnig ef málinu er vísað til yfirvalds.

Það þarf líka að skrá hvort viðkomandi sé með einhverja takmörkun en ekki er skráð um hvaða takmörkun sé að ræða. Langflestar takmarkanir í heilbrigðisskirteini fjalla um gleraugnanotkun og því margir sem munu verða skráðir með takmörkun. Þá er einnig getið um gildistíma skoðunar en ekki eru skráðar neinar heilsufars-upplýsingar í þennan sameiginlega grunn.

Ráðgert er að viðkomandi flugmaður geti haft aðgang að sínum upplýsingum. Eftir fyrstu skráningu fær viðkomandi flugmaður tölvupóst frá EAMR á það pósthfang sem hann gefur upp til að virkja aðgang.

Þetta mun eitthvað lengja þann tíma sem heilbrigðis-skoðun tekur, sérstaklega í byrjun en samkvæmt viðmiðum EASA skal gera ráð fyrir í heildina 1 klst í heilbrigðis-skoðun atvinnuflugmanns. Sá aukni tími sem grunninum fylgir á að rúmast innan þess tíma.

Atli Einarsson fluglæknir  
Vinnuvernd ehf





**ECA** Piloting  
Safety  
European Cockpit Association

# EVROPSKUM FLUGFÉLÖGUM GEFNAR EINKUNNIR ...hvar vilt þú starfa?

Það er mjög gott að vinna fyrir um þriðjung evrópskra flugfélaga, samkvæmt niðurstöðum könnunar sem European Cockpit Association (ECA) gerði nýverið.

Í könnuninni voru evrópskir flugmenn beðnir um að skoða ýmsa þætti á borð við samninga, samskipti við stéttarfélög, kjarasamningsviðræður, jafnvægi milli einkalífs og vinnu og hvort flugfélagið noti óhefðbundin ráðningarform. Með því öðlast ágæt yfirsýn yfir hvernig flugfélög eru að standa sig þegar kemur að framkomu við starfsfólk og hvort félagið sýni samfélagslega ábyrgð.

„Við vildum gefa flugmönnum færi á að meta vinnuveitendur sína og gefa þeim einkunn,“ segir forseti ECA, Otjan de Bruijn. „Þegar COVID krísan er liðin og vinnumarkaðurinn hefur náð sér á strik geta flugmenn, sem hugsa sér til hreyfings, kannað hvar bestu störfín í flugiðnaðinum er að finna og hvaða flugfélög er best að forðast. Fyrir þá fjölmörgu flugmenn sem hafa upplifað uppsagnir, óöryggi á vinnumarkaði vegna COVID og miklar launalækkningar, verður mikilvægt að geta valið sér vinnuveitenda sem kemur vel fram, er stöðugur og samfélagslega ábyrgur. Þessi könnun sýnir okkur að slík flugfélög eru til, en önnur eiga þó nokkuð í land hvað þetta varðar.“

Otjan de Bruijn,  
forseti ECA.

Þriðjungur allra flugfélaga fengu einkunnina **Social Excellence**. Það eru flugfélög þar sem flugmönnum finnst sem þeir séu hluti af fjölskyldu, þeir eru stoltir af vinnuveitanda sínum og taka virkan þátt í árangri flugfélagsins. Tæplega 40 flugfélög lenda í þeim flokki og hæstu einkunn fá Air France, Condor, Wideroe, KLM og Lufthansa.

Skrefi neðar í einkunnagjöfni er **Social Partner**. Slík flugfélög fá góða einkunn á flestum sviðum en flugmenn sjá þó svigrúm til bóta. Í þeim flokki eru flugfélög á borð við ASL airlines, Brussels Airlines, Air Europa, Jet2, SAS og TAP.

Þriðji flokkurinn er **Social Snail** en þar eru flugfélög sem standa sig vel á ákveðnum sviðum en illa (jafnvel mjög illa) á öðrum. Lykilfélög í flokknum eru til að mynda Turkish Airlines, Malta Air, Volotea og Aegean airlines.

Í fjórða flokki eru **Social Misfits** en þar eru þekkt félög á evrópskum lágfargjaldamarkaði, svo sem Ryanair, Buzz, Lauda og Wizz. Þessi flugfélög eru skora lágt þegar kemur að nær öllum þáttum sem spurt var út í og flugmenn þeirra bera lítið þakklæti eða góðvilja gagnvart þessum vinnuveitendum.

Í lægsta flokknum er það sem kallast má **Social Junk** sem eru oft félög sem fljúga undir radarnum þegar kemur að athygli fjölmiðla og almennings, félög á borð við SmartLynx og Avion Express.

Þátttakendum í könnuninni var einnig gefið tækifæri á að skrifa inn athugasemdir varðandi reynslu sína af því flugfélagi sem þeir starfa fyrir: „Margir flugmenn tala um misbeitingu á vinnuafla (e. exploitation), misnotkun, farið sé á svig við evrópsk lög, flugöryggi sé ógnað og aðra skaðandi háttsemi hjá ákveðnum flugfélögum,“ segir Philip von Schöppenthau, framkvæmdastjóri ECA. „Þess vegna er mikilvægt að afhjúpa þessar starfsvenjur, hvort sem það er gagnvart yfirvöldum, stefnumótandi aðilum, Evrópustofnunum eða almenningi. Á sama tíma vonum við að könnunin hafi jákvæð áhrif og skapi jákvæða samkeppni um starfsfólk og hvetji flugfélög til að bjóða upp á sem bestu vinnuskilyrðin fyrir flugmenn.“



Philip von Schöppenthau,  
framkvæmdastjóri ECA

**Evrópskir flugmenn gáfu  
flugfélögum sínum einkunn  
eftir því hversu gott eða  
slæmt er að vinna fyrir þau  
#AirlinesSocialRating**

[Sjáðu hvar þitt flugfélag  
stendur með því að nota  
QR kóðan eða smella hér.](#)





# Rated by pilots: **European Airlines Social Rating**



European pilots rated their airlines' working conditions, work-life balance & contractual arrangements. High scores represent a highly appreciated and socially responsible airline, according to surveyed pilots. Low scores indicate pilots are not satisfied with their employer on a broad range of social aspects. Based on the rating, airlines have been assigned to one of 5 categories: Social Excellence, Social Partner, Social Snail, Social Misfit, Social Junk.



**CHECK THE REST  
ONLINE**



## **SOCIAL EXCELLENCE**



Air France  
Condor  
Wideroe  
Lufthansa CityLine  
KLM

## **SOCIAL PARTNER**



Brussels Airlines  
Air Europa  
BA Cityflyer  
Norwegian  
Virgin Atlantic

## **SOCIAL SNAIL**



Malta Air  
Volotea  
Aegean  
Turkish Airlines

## **SOCIAL MISFIT**



Ryanair  
Wizz Air  
Lauda  
Buzz

## **SOCIAL JUNK**



Avion Express  
SmartLynx



**ECA**

European Cockpit Association

**Legal disclaimer:** While ECA has taken reasonable steps in order to ensure to the extent possible and to the best of its knowledge that the information contained in the survey (Survey) on which the present Social Rating Dashboard (Dashboard) is based is reliable, the content of the Dashboard must always be read together with the section of the Rating explaining the Survey methodology (Methodology). Full text on [www.eurocockpit.be](http://www.eurocockpit.be)

# STARFSÁNÆGJA FLUGMANNA á tímum Covid-19

Félagar FÍA fengu tækifæri á að taka þátt í könnun um starfsánægju flugmanna fyrir og eftir COVID-19. Rannsóknin var unnin af doktorsnema í Leicester Castle Business School, Saskia Vulturius.

Það voru 54 FÍA félagar sem tóku þátt og voru þeir flestir að vinna hjá „Legacy carrier“ eða Icelandair. Niðurstöður leiddu í ljós að fyrir Covid -19 voru 97,78% af flugmönnum annaðhvort mjög eða nokkuð ánægðir með starfið.

Á mynd 1 má sjá starfsánægju flugmanna fyrir Covid-19 með tilliti til hinna ýmsu flokka sem skoðaðir voru í þessari rannsókn. Flestir flugmenn voru „mjög ánægðir“ með vinnuna sjálfa (e. Work itself), finnast þeir hafa afrekað eitthvað (e. Sense of achievement) og ábyrgð (e. Responsibility). Fyrir Covid fóru 17,78% „mjög óánægðir“ með starfsöryggi (e. Job security).

Þátttakendur voru sammála um að síðan heimsfaraldurinn skall á hafi starfsumhverfið breyst til muna. Þættir eins og starfsöryggi, áhrif á einkalíf, vinnan sjálf, starfsumhverfi, tækifæri til framfara í starfi og stefna og stjórnunarhættir flugfélagsins hafa hvað mesta áhrif á breytt umhverfi.

Á mynd 2 má sjá að starfsánægja flugmanna færðist úr því að vera að mestu leyti „mjög ánægðir“ yfir í að „nokkuð ánægðir“ og voru 58,34% flugmanna „mjög eða nokkuð ánægðir“. Flestir voru ekki „mjög ánægðir“ með neinn flokk og voru flestir „nokkuð“ ánægðir með samband við starfsfélaga (e. Relationship with other pilots of the same rank), vinnuna sjálfa (e. Work itself) og viðurkenningu (e. Recognition). Almenn voru flugmenn óánægðir með tækifæri til framfara í starfi, starfsöryggis, laun og áhrif á einkalíf eftir Covid-19.

Rannsóknin leiddi einnig í ljós að flugmenn telja mjög mikilvægt að vinnuveitandi taki á þeim þáttum sem valda starfsóánægju og töldu í raun að aðgerðarleysi myndi hafa áhrif á starfsgreinina og starfsferil flugmanna til framtíðar.



Fig 1 - Key work aspects and associated satisfaction levels prior to COVID-19

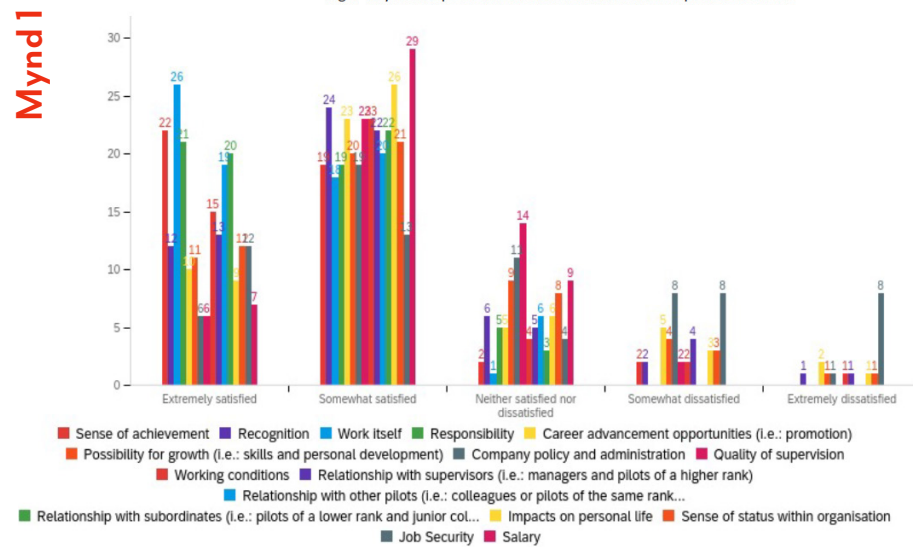
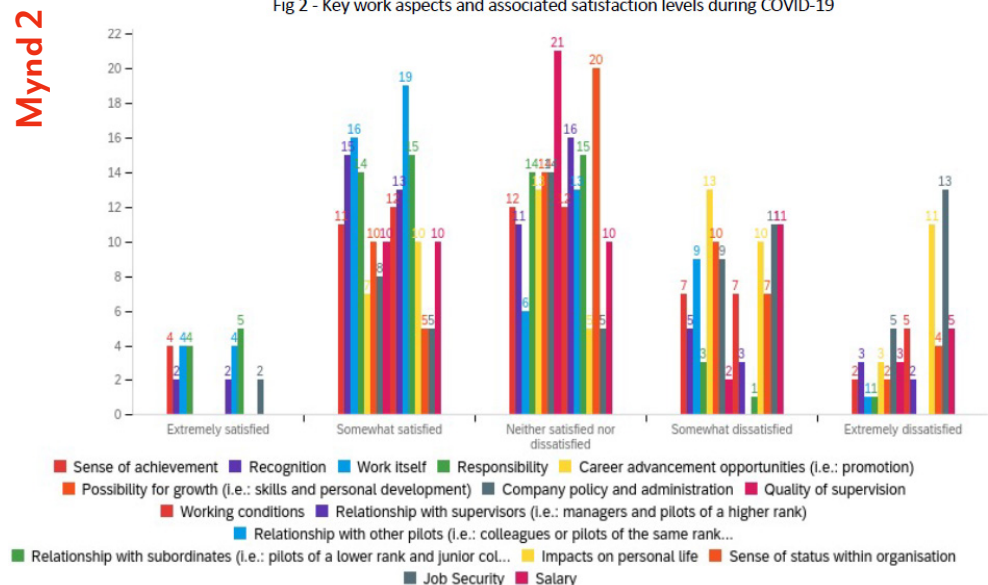


Fig 2 - Key work aspects and associated satisfaction levels during COVID-19







Ég ætla ekki að ráða þig...

# AF ÞVÍ AÐ ÞÚ ERT FLUGMAÐUR!

Photo by Ron Lach from Pexels

Sumarið 2019 voru nærri 600 flugmenn við störf hjá stærsta viðsemjanda FÍA, sem jafnframt er leiðandi fyrirtæki í íslensku ferðaþjónustu. Á gildandi starfsaldurslista flugmanna Icelandair eru nöfn 558 flugmanna, en vegna kyrrsetningar á B - 737 Max vélum félagsins tókst ekki að ljúka við þjálfun allra þeirra flugmanna sem ráðnir höfðu verið og því eru á listanum færri nöfn en annars hefðu þar verið.

Viðbrögð Icelandair við heimsfaraldrinum voru ásamt öðru gríðarlega fjölmennar uppsagnir flugmanna og um tíma voru langflestir starfandi á þriggja mánaða samningsbundnum uppsagnarfresti. Aðeins fáeinir tugir þeirra allra efstu á starfsaldurslistanum héldu starfi sínu veturinn 2020 - 21 og voru þau öll með yfir aldarfjórðungs langt ráðningarsamband við félagið.

Sem betur fer var fullt tilefni til endurráðninga flugmanna hjá Icelandair strax í mars 2021 og hefur þeim síðan fjölgað úr nærri 70 í rúmlega 300. Enn fleiri munu bæstast í hópinn á komandi mánuðum samkvæmt yfirlýstum markmiðum félagsins. Þeir flugmenn sem nú koma aftur til starfa hafa verið án vinnu hjá Icelandair í um hálf tveimur árum.

Endurráðningar hjá minni flugrekendum hafa gengið afar hægt, en þó hefur flugmönnum Flugfélags Íslands fjölgað lítillega. Hjá Norlandair fjölgaði flugmönnum tímabundið samhliða auknu flugi síðasta sumar, en flugfélagið Ernir hefur ekkert endurráðið og þar eru starfandi 9 flugmenn þegar þessi grein er rituð.

Flugrekstur Landhelgisgæslunnar og Mýflugs nýtur nokkurrar sérstöðu eins og þekkt er og hjá Air Atlanta tókst á skömmum tíma að stórauka hlutdeild fraktflugs í rekstrinum þannig að ekki kæmi til uppsagna hjá fastráðnum flugmönnum sem vinna samkvæmt kjarasamningi Air Atlanta og FÍA.

Á vef Vinnuástandstofnunar eru birtar ítarlegar upplýsingar um atvinnuástand á landinu öllu, en þar kemur fram að hópuppsagnir hafi aldrei verið fleiri en árið 2020 eða 141. Áhrif þeirra náðu til 8.789 einstaklinga og félagsmenn FÍA hafa margir mátt reyna það á eigin skinni hve útbreidd áhrif heimsfaraldurinn hefur haft á lífsviðurværi þeirra. Óvissa um þróun mála hefur verið einkennandi og svo sannarlega ekki hlaupið að því fyrir flugmenn að ráða sig í önnur störf.

Til FÍA hafa ratað fjölmargar reynslusögur frá félagsmönnum í atvinnuleit. Því miður bera sumar lýsingarnar með sér dæmi um fordóma í garð flugmanna, jafnvel þegar sótt er um tímabundin störf. Svo virðist sem atvinnurekendur óttist það að flugmaður hverfi úr starfi um leið og fyrstu merki um endurráðningar berast frá flugfélaginu sem hann vann hjá áður.

Þó að líklegt megi telja að hver sá sem valið hefur að starfa við flugið vilji hvergi annars staðar vera þá er rétt að benda á að í starfsaldursreglum, sem eru hluti af kjarasamningi, er rétturinn til endurkomu tryggður og skýrður að nokkru marki.

**Með vísan til 5. greinar hefur flugmaður sem endurráða skal allt að 90 daga til að hefja störf hjá flugrekanda án þess að fyrirgera endurráðningarrétti sínum. Þá er einnig til staðar sá möguleiki fyrir flugmann að óska eftir launalausum leyfi í tilgreindan tíma frá því að tilkynnt er um endurráðningu, en um launalaus leyfi er fjallað í bókun B-7 í kjarasamningi FÍA og Icelandair Group hf/ Icelandair ehf. sem dæmi.**

Forsendurnar sem flugfélög nota til að ákveða hvort að endurráða skuli flugmenn eru misjafnar, en þegar óvissan er jafn mikil og verið hefur að undanförunu halda félögin að sér höndum og reyna að gjörnýta starfskrafta þeirra sem þegar eru við störf. Endurráðningar hafa því einkennst af skjótum viðbrögðum við aðkallandi ástandi, verið nokkurs konar herkvaðning í óeiginlegum skilningi þess orðs.

Með örfáum undantekningum hafa flugmenn þegið endurráðningu hjá flugfélögunum svo skjótt sem hún hefur boðist. Skyndilegt brotthvarf flugmanns úr tímabundnu starfi hefur þó ekki alltaf mætt skilningi. Því er hér góðfúslega bent á leiðir til að skilja vel við í stað þess að fljúga á brott.

Okkur hjá FÍA er annt um orðsþorið sem fer af flugmönnum og viljum að þeim standi til boða fjölbreytt tímabundin störf ef niðursveifla verður í flugrekstri.

Að sama skapi fylgir því depurð að heyra þegar umsóknum þeirra um tímabundin störf svarað svona : **Ég ætla ekki að ráða þig... af því að þú ert flugmaður!**

**Högni Ómarsson,**  
ritari FÍA



# Nú árið er liðið

## Snæðis Ögn Flosadóttir, framkvæmdastjóri EFÍA

Nú hefur enn eitt árið safnast í sarpinn hjá EFÍA. Einhvern vegin er ég mun hrifnari af því að tala um að árin safnist upp en að þau hverfi því vissulega er það svo að með hverju árinu sem liður söfnum við minningum, reynslu og þekkingu og í tilfelli lífeyris-sjóðsins lífeyri fyrir framtíðina. Að árinu loknu er því vel við hæfi að fara yfir árangur ársins en jafnframt að velta upp þeirri stefnu sem sett hefur verið fyrir árið 2022 þegar kemur að fjárfestingum sjóðsins.

Þrátt fyrir áframhaldandi óvissu um efnahagsástand víða í heiminum var árið 2021 þó jafnframt árið þar sem bólusetningar hófust af fullum krafti og helstu efnahagsstærðir fóru að taka við sér hér á landi eftir mikinn samdrátt árið áður. Hagvöxtur tók verulegan viðsnúning frá fyrra ári og atvinnuleysi hefur jafnframt minnkað hraðar en von var á. Á hinn bóginn hefur verðbólga verið nokkuð há og reynst þrálátari en vænst var framan af ári. Hefur það skapað væntingar um frekari vaxtahækkunar Seðlabankans á næstu misserum.

### Þróun markaða

Heimsfaraldur litaði óhjákvæmilega árið 2021 en þrátt fyrir það voru eignamarkaðir kraftmiklir á árinu. Sá eignaflokkur sem átti sviðsljósið í ár var innlendi hlutabréfa-markaðurinn en úrvalsvisitala hlutabréfa hækkaði um 33,0% á árinu. Erlendu hlutabréfin voru einnig sterk en heimsvisitala hlutabréfa (e. MSCI World Index) hækkaði um 20,1% í Bandaríkjadal eða um 22,1% í íslenskum krónum á árinu.

Ávöxtun í innlendu skuldabréfasafni hefur verið góð. Stýrivextir Seðlabanka Íslands náðu lágmarki í lok ársins 2020 þegar þeir voru 0,75% en standa nú í 2,0%. Vaxtahækkunarferli er hafið og ljóst er að markaðsaðilar vænta þess að vextir komi til með að hækka enn frekar. Nafnávöxtun verðtryggðra ríkisskuldabréfa var á bilinu 6,0% - 7,7% en ávöxtun óverðtryggðra var á bilinu -2,8% - 0,1% á árinu. En skuldabréfasafn EFÍA er miklum meirihluta verðtryggt.

### Ávöxtun

Í takt við gang markaða á liðnu ári var ávöxtun á eignasafni EFÍA árið 2021 einstaklega góð. Nafnávöxtun\* eignasafnsins var um 16,5% að markaðsvirði en það samsvarar um 11,1% raunávöxtun. Það er óhætt að segja að hlutabréf hafi verið mest áberandi þegar kemur að ávöxtun á árinu 2021, bæði innlend og erlend.

Sá eignaflokkur sem skilaði mestu framlagi til heildarávöxtunar var innlend hlutabréf en eins og fyrr segir var sá markaður afar kraftmikill á árinu. En ávöxtun í fortíð gefur engin loforð um ávöxtun í framtíð og þegar horft er til framtíðar er það fjárfestingarstefnan sem gefur okkur tóninn.

Stjórn Eftirlaunasjóðs FÍA endurskoðar fjárfestingarstefnu sjóðsins að minnsta kosti árlega að undangenginni vinnu sem að jafnaði er ferli sem unnið er yfir þrjú mánuði á ári. Nú hefur stjórnin undirritað nýja fjárfestingarstefnu fyrir árið 2022. Síðustu ár hefur verið lögð áhersla á að auka vægi og áhættudreifingu innan erlends eignasafns. Í nýrri stefnu er þeirri vegferð haldið áfram en helstu breytingar eru þær að vægi erlendra eigna og hlutabréfa er aukið en á móti er dregið úr vægi skuldabréfa.

### Fjárfestingarstefna

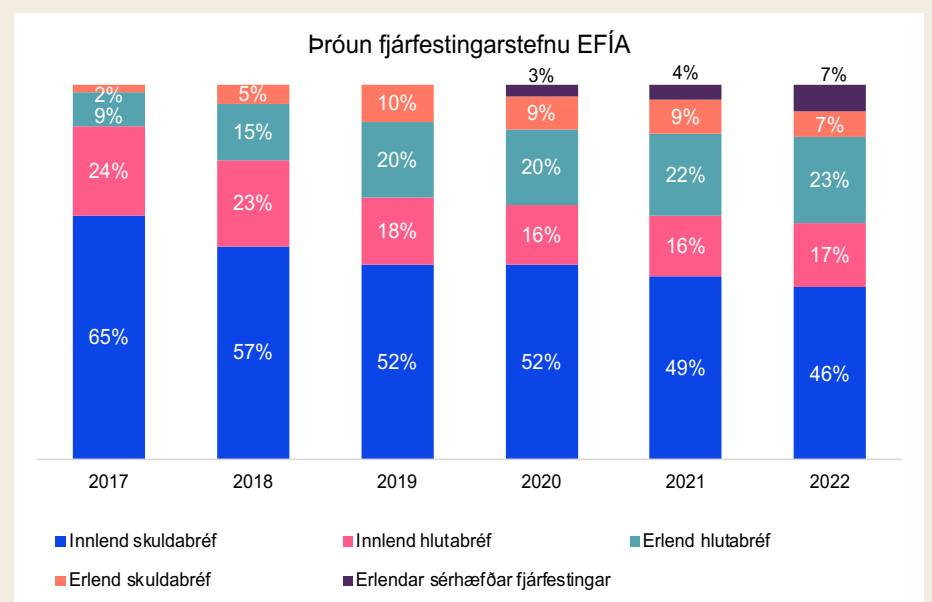
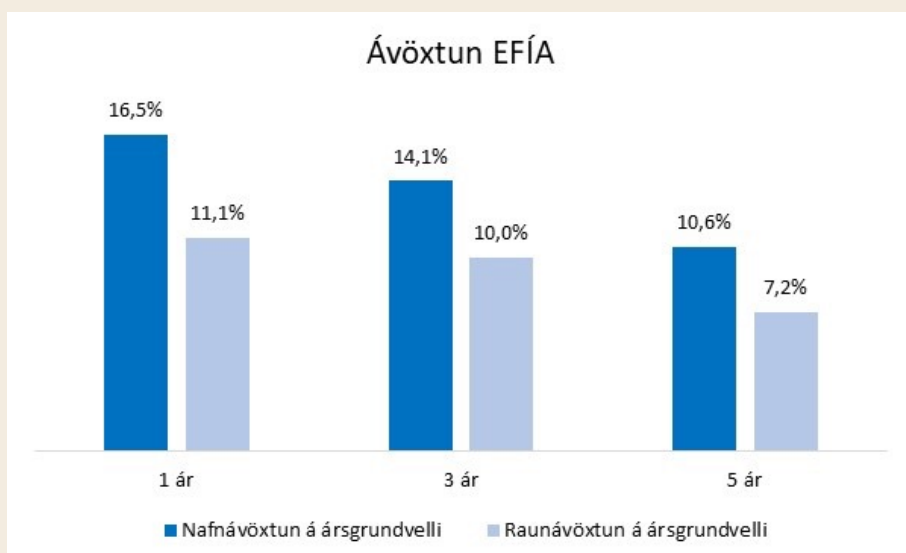
Breytingar á stefnunni í ár eru gerðar til þess að nýta þau tækifæri sem skapast í krefjandi lágvaxtaumhverfi með það að markmiði að stuðla að hærri langtíma-ávöxtun. Fjárfestingarstefna sjóðsins má sjá með því að smella á hnapp hér að neðan.

Markmið um hlutfall eignaflokka í sjóðnum breytast eins og hér segir:

- **Innlend skuldabréf lækki úr 49% í 46%**
- **Innlend hlutabréf hækki úr 16% í 17%**
- **Erlend hlutabréf hækki úr 22% í 23%**
- **Erlendar sérhæfðar fjárfestingar hækki úr 4% í 7%**

Þá er jafnframt áhugavert að skoða þróun fjárfestingarstefnu sjóðsins síðast liðin ár en þau ár hafa heilt yfir gefið sjóðnum vel og er meðalávöxtun sl. fimm ára 10,6% að nafnvirði og 7,2% að raunvirði. Það er þó jafnframt mikilvægt að hafa í huga að fjárfestingarstefnu þarf stöðugt að endurskoða og þróa í takt við markaðsaðstæður hverju sinni til að tryggja sjóðfélögum bestu mögulegu ávöxtun að teknu tilliti til áhættu.

### FJÁRFESTINGARSTEFNA EFÍA 2022



\*Óendurskoðuð





# WORDS FROM THE PRESIDENT

Dear colleagues,

FÍA's 2022 Annual General Meeting, which will convene on 10 February, is approaching. The traditional AGM activities will take place there, according to the announced agenda, which include board elections. This year, the sitting FÍA board members decided to run for re-election again. No other candidacies for the board were submitted, and it is therefore clear that the FÍA board will be automatically re-elected.

The collaboration on the board has been good. The term was demanding and we faced many challenges. It has been invaluable for the president to have such powerful people, who never shy away from the work ahead, despite the fact that for the past 2 years they have been required go above and beyond what was expected. Both the board members and the office staff should receive thanks for their selflessness and diligence.

For my part, I am very grateful for the trust that you members have shown the board, but at the same time I hope that the members' active interest in the union and its work does not diminish. It is very important to get as many willing hands as possible to work for FÍA, not least to get younger people to take an active part in the union work. Time passes quickly and no one is eternal or indispensable, there is always a substitute. We should also keep in mind that we must make sure that we transfer the experience and knowledge, in combination with renewal. In Icelandic we have a saying that "the young learn what the old teach".

With the rising sun, there are signs of recovery in the air for the aviation sector. At last! Finally, it seems that the government is going to relax the

restrictions and limitations that have governed our whole lives for the past 2 years. The consequences have been severe for most of us, and unfortunately almost 30% of our members are still unemployed, despite the fact that re-employment has been taking place every month for the past six months. Continued re-employment of pilots is expected for the coming summer. May they become permanent and as many as possible.

If our airlines are given space and freedom to organize themselves without government intervention, it is certain that Icelandic aviation operations are in an ideal position to grow rapidly and prosper well. History has shown that Icelandic airlines have generally recovered faster than their counterparts after downturns, due to their flexibility, resourcefulness and the hard work of their employees.

I believe that exciting time are ahead. Time for development and opportunities. I know we will all be ready to do our bit when the call comes. I hope to see as many of you as possible at the Annual General Meeting, and all of you in flight as soon as possible.

Respectfully,  
Jón Þór Þorvaldsson  
FÍA President







## Annual General Meeting

**February 10th, 2022**

FÍA's Annual General Meeting will be held at Grand Hótel, at 20:00 o'clock on Thursday, February 10th, 2022. This year, there will be no e-voting as all board positions are self-elected, and therefore the board remains the same between electoral terms. Further information will be sent regarding registration, which will depend in part on what the current regulations are in relation to Covid-19 restrictions.

### Re-elected are:

President:	Jón Þór Þorvaldsson. ICE
Member of Board:	Gunnar Björn Bjarnason. AIC
Member of Board:	Högni Björn Ómarsson. ICE
Member of Board:	Sara Hlín Sigurðardóttir. ICE
Member of Board:	Steindór Ingi Hall. ICE

## Drug and alcohol prevention

At noon, on Wednesday 23 February, there will be an interesting lecture on behalf of the FÍA Education and Training Fund on drug and alcohol prevention work for children and adolescents. Árni Einarsson, the managing director of Fræðsla & forvarnir, will go over the state of drug use among young people, and the main influencing factors of both consumption and prevention, with special emphasis on aspects of upbringing and peer groups. Problems will be discussed, as well as the challenges of adolescence, changes in development and communication, and the main characteristics of young people's drug use.

As usual, all FÍA members are welcome.

We also remind you of the Education and Training Fund's [Facebook page](#), where you can see what exciting lectures, lectures and courses are ahead. The site is simply called the [Starfsmenntasjóður FÍA](#) and can be found with a simple search.

## Jónas for project management

Jónas Einar Thorlacius has been hired as a part-time project manager at the FÍA office. He will carry out specific tasks within the office, manage salary-related issues from members and manage the FÍA's policy-making.

Jónas is a great addition to the team and is well acquainted with the activities of the FÍA office. His experience as a board member and managing director will come in handy and we welcome him back to work.



## Tell us what you think

### Your help can make a difference

In order to increase efficiency in the handling of cases, FÍA kindly request that you send us what you think or suggest. You can do this either through the e-mail address [report@fia.is](mailto:report@fia.is) or through the announcement section of [FIA mobile](#).

It is our hope that with further such notifications, it will be possible to collect and process data regarding wage-related issues that arise or are awaiting resolution, which at the same time speeds up processing and increases efficiency.

The FÍA board and staff place great emphasis on helping members as much as possible and safeguarding wage agreements.



# RUNNING FOR THE BOARD OF FÍA

## Sara Hlín Sigurðardóttir

Dear friends.

My two-year term as a member of the FÍA board is coming to an end, and this time it has passed both frighteningly fast but at the same time slow. In February 2020, a new board sat down in Grjótnes, where each board member reviewed his or her vision for the union. Why did we volunteer and what did we want to accomplish? Nobody mentioned Covid-19.

We immediately started planning, but were no sooner sucked into a roller coaster-ride that has tossed us to and fro for almost two years now. We have tried to accommodate both airlines and members. We had to find new goals, as all previous premises changed. We granted exemptions from wage agreements to airlines, and from FIA by-laws to assist members facing lay-offs. We decided to use the FÍA fund for the benefit of members as never before, but we did so with level heads, and were assisted by good people to help us design a financial policy for the future. It is thanks to this work that our union is recovering well from the epidemic, despite the fact that incomes have fallen sharply.

My main tasks have been to handle international relations on behalf of the FIA together with other members of the International Committee, and there has been plenty to do. We have had extensive teleconferences with the various committees of IFALPA, ECA, ITF, NTF and ICAO, but there has also been considerable consultation regarding Covid and the wave of

wage negotiations and projects that followed the epidemic. Some of us have reviewed a new draft legislation on aviation that is being prepared by the Ministry of Transport and Local Government, written reviews and met with representatives of the Ministry and the Icelandic Transport Authority. Work on the draft legislation is well under way and it has now been submitted to Althingi. We have all put a lot of work into negotiations with the various negotiaton partners, but the list of tasks has been almost inexhaustible.

We have gotten to know the National Mediator, members of Althingi, and the staff of the various institutions better than we might have wished for. We have achieved good results in many areas, but unfortunately we have still a long way to go on many issues. That's why I'm offering my services again for the next two years. I want to see us through the turmoil and to commence work on the policy reform that we had planned.

I would like to thank all the board members, nominees and others who have worked for our association over the past two years! Guarding strikes, analysis work, streaming meetings or events, support and various advice. Thanks!

As before, I am infinitely proud to belong to this group, which will hopefully remain united and employed as soon as possible.



## Högni Björn Ómarsson

Thank you for the trust!

Since the deadline for nominations to the FÍA board passed on the evening of 20 January, I've wondered why there were no other candidates than those of sitting board members. Lára Sif, our Managing Director, has been diligent in reminding people of the Annual General Meeting, sending out the meeting invite along with the agenda in good time, and repeated reminders of the deadline for nominations. It should therefore not have escaped members' notice that the intention was to electronically elect four seats for board-members in addition to the chairman.

I have no issue with our President, Jón Þór, being self-elected, as he has done good job, and his diligence and commitment have worked very well in FÍA's favor during the turbulent times we've had. However, I would have preferred to see an election campaign for board members, and to use that as an opportunity to highlight the company's activities and even discuss different emphases or modern practices, in line with the expectations of younger generations of pilots.

After the pandemic began, the imagination of the airlines' representatives reached new and unexpected heights. It was as if a long-awaited moment of crisis had arisen and now all sorts of matters were to be implemented with force. Some did not let their own imagination suffice, but sought far beyond the territorial waters to seek advice from those who

knew nothing about the Icelandic labor market. Their unpolluted advice was to follow the westerly winds across the ocean, not unlike the controversial messages preached by the Mont Pelerin Society from the middle of the 20th century.

The FÍA board, staff, committees and our many benefactors have worked hard during this election period, and unfortunately there is still no end to the struggles we've had with some of our negotiation partners, who have chosen to wage war with Icelandic commercial pilots over their terms and agreed rights.

The FÍA employs highly productive people who, with great self-sacrifice, strive to protect the interests of all members of this well-established professional association. I'm proud to belong to this good group and, as before, I am ready to serve. The FÍA board is self-elected this time and some say that this should be seen like any other declaration of trust, but pride comes before a fall, and I trust that the members will offer their service to work in various committees on the FÍA councils which will be appointed in the near future. Our pilot group is now growing again and hopefully there are much brighter times ahead, as everything comes to an end, as the saying goes.

I thank you for the trust!



# RUNNING FOR THE BOARD OF FÍA

## Steindór Ingi Hall

Dear friends

It has now been almost two years since I was elected to the FÍA board and it is safe to say that a lot has happened in our days here at the headquarters. We all know the consequences of the pandemic. Going through this has been a hard lesson, to keep a level head through everything we've had to face.

When I joined the board, I felt that we needed to begin working on shaping our policy. I wondered if it was not possible to do more for our members, to improve FÍA services, and to reach our members while simultaneously involve them better in our work at any given time. We also needed to analyse what had been done well and what could have been done better, and thus get a better feel for how well we were doing. However, with the arrival of Covid it became clear that this policy development had to wait for a better time, but I think it is very important that we tackle it again as soon as possible.

Lay-offs peaked in the summer of 2020, and have not yet been unwinded, although things are looking better for the spring. It is clear that redundancies are poison in our ears, but we have tried to meet them in a new way, we managed to retain certain rights for members such as telephone and internet for some time after lay-offs, we increased the authority of the education fund so that those who were out of work could make better use of that resource. There is nothing worse than losing your job, and here we've been looking for new ways to meet the group that is affected by this situation.

Bluebird, with the full support of SA, decided to dismiss all union pilots in the middle of wage negotiations. I regard this issue as a test conducted by SA in the Icelandic labor market, if successful this will put the Icelandic labor market in great danger. A shop steward in Icelandair's loading department was SA's next victim, clearly showing which direction they are aiming for. We cannot accept this.

We sued them and Bluebird's lay-offs were ruled illegal. SA was also extremely threatening when the pilots went on strike, claiming that the

strike actions were illegal. However, FÍA's actions more than stood up and were deemed legal by the District Commissioner, the District Court, the National Court, and the Labour Court. It is therefore outrageous that they can simply choose to ignore these rulings.

The collective agreement with Bluebird is still valid and there are 11 positions that must be filled as well as a seniority list that is still valid. Bluebird has circumvented this ruling without any repercussion from the authorities, which in my opinion is downright ridiculous! We will continue to put pressure on those institutions and ministries that have the resources and the duty to do something about it.

In the spring of 2021, I took on the role of Treasurer on the board. Over the years, FÍA's only income has been from membership fees and employers' contributions, in addition to financial income. It is obvious that there will be a large shortfall in income when so many members are laid off. Therefore, systematic efforts were made to minimize the loss of the union fund. The fund has withstood the crisis, which is important because we do not want to reduce services to members, on the contrary, we want to increase it. In short, we managed to stay afloat with a new investment policy, and FÍA's operations in 2021 are positive, which I believe is incredibly well done given the decline in income that occurred during the period. This strengthens us and allows us to think about how we can improve service to you members.

It has now become clear that the board will remain unchanged. I am grateful for the trust placed in me and for all of us on the board, and we will continue to fight steadfastly on your behalf. I hope that meeting restrictions will not affect the AGM and I hope to see as many of you as possible there. We need to engage in conversations and healthy discussions, it is and will always be very important.  
Full throttle!

Best regards,  
Steindór Ingi Hall



## Gunnar Björn Bjarnason

Dear colleagues,

It is now clear that the FÍA board is self-elected. Nevertheless, I want to say a little about myself and my vision.

My place of work has been with Air Iceland Connect since 2001, with the exception of 2018-2019, when I flew for Wow air. I was also the training director of AIC for over 10 years. Along with flying, I have taught ATPL at Icelandic flight schools. I am of a curious mind and have studied singing, Italian and business.

As most people know, FÍA has been under great pressure. Its' negotiation committees have performed well in extremely difficult times. Our union suffered a huge loss of income when the majority of its members lost their jobs. The financial management of our funds responded to well, and it is thanks to this that we have kept afloat in spite of everything. I would especially like to thank Snorri Ómarsson for his contribution.

The worst predictions have come true following the changes in Bluebird and we do not foresee an end to that struggle. Even the Icelandic state has attacked the backbone of the union, the seniority list, but we remain firm. Since then, an Icelandic airline, has negotiated with another union on terms that I've never before seen in my working life. It is therefore clear that we need to turn defense into attack, and I believe that we will be successful in this and look towards a brighter future after a difficult year.

I joined the FÍA board in February 2021 and also sit on the law committee and the company council. My priorities are the union's policy, its by-laws, safety, and safeguarding our terms. We should work to make piloting more desirable for future generations.







**ECA** Piloting  
Safety  
European Cockpit Association

# EUROPEAN AIRLINES RANKED

## ...where would you like to work?

A third of European airlines are an excellent place for pilots to work at, according to survey results released today by the European Cockpit Association. The survey asked pilots to look at criteria like the use of precarious atypical employment forms in their airlines, contractual arrangements, union relations, collective bargaining and work-life balance. The intention was to take stock of pilot satisfaction in Europe's cockpits and get an idea of how much of an attractive and social employer airlines are.

A third of European airlines are an excellent place for pilots to work at, according to survey results released today by the European Cockpit Association. The survey asked pilots to look at criteria like the use of precarious atypical employment forms in their airlines, contractual arrangements, union relations, collective bargaining and work-life balance. The intention was to take stock of pilot satisfaction in Europe's cockpits and get an idea of how much of an attractive and social employer airlines are.



Otjan de Bruijn,  
President of ECA

“We wanted to give pilots the possibility to assess and rate their employer,” says ECA President Otjan de Bruijn. “Hopefully soon, in the aftermath of the COVID crisis when the job market will pick up strength, pilots will be looking for guidance where the best jobs in the industry are, and which airlines they better avoid. For large numbers of pilots, who have lived through layoffs, COVID job insecurity and sharp pay cuts, it will be important to be able to choose a good, stable and socially responsible airline employer. The survey shows that such airlines exist but many others are not there yet.”

A third of all airlines achieve the rating of ‘Social Excellence’. Those are airlines, where pilots testify to be treated like family, take pride in working for the airline and are engaged with the company's success. Air France tops the list of the ‘Social Excellence’, with Condor, Wideroe, KLM, Lufthansa and almost

40 others in this top category. One step behind the Social Excellence are the ‘Social Partner’ airlines, which still score high on almost all aspects but where pilots see some room for improvement. This segment includes airlines such as ASL airlines, Brussels Airlines, Air Europa, Jet2, SAS, TAP and others.

The 3rd category, ‘Social Snail’, captures airlines, which gravitate between the world of Social Partner and ‘Social Junk’. They are doing well on some aspects but underperform (sometimes strongly) on others. Key players in this category are e.g., Turkish Airlines, Malta Air, Volotea and Aegean airlines. In the 4th category, the ‘Social Misfits’, we find prominent European low-cost players – such as Ryanair, Buzz, Lauda and Wizz. Those airlines score low on almost all aspects and pilots indicate little appreciation or satisfaction with these employers. Finally, the lowest scoring airlines, the ‘Social Junk’, are unsurprisingly smaller players that often fly below the radar of public attention and scrutiny, such as SmartLynx and Avion Express.

Survey respondents were given the opportunity to also leave specific comments about their experience at the airline they operate for:

“Many pilots speak of exploitation, abuse, by-passing European laws, disregard for safety, and other mal-practices in certain airlines,” says Philip von Schöppenthau, ECA Secretary General. “It is therefore important to pull the curtain for anybody who wants to see these practices – be it authorities, policy-makers, EU Institutions, or the travelling public. At the same time, we hope that our survey will create a positive spiral and a healthy competition among airline employers to offer the best working environment for the safety professionals in their cockpits: the pilots.”



Philip von Schöppenthau,  
ECA Secretary General

**The most comprehensive effort so far to identify the best and worst European airlines to work for #AirlinesSocialRating**

**CHECK THE REST  
ONLINE**



# Rated by pilots: European Airlines Social Rating



European pilots rated their airlines' working conditions, work-life balance & contractual arrangements. High scores represent a highly appreciated and socially responsible airline, according to surveyed pilots. Low scores indicate pilots are not satisfied with their employer on a broad range of social aspects. Based on the rating, airlines have been assigned to one of 5 categories: Social Excellence, Social Partner, Social Snail, Social Misfit, Social Junk.



**CHECK THE REST  
ONLINE**



**ECA**  
European Cockpit Association

**Legal disclaimer:** While ECA has taken reasonable steps in order to ensure to the extent possible and to the best of its knowledge that the information contained in the survey (Survey) on which the present Social Rating Dashboard (Dashboard) is based is reliable, the content of the Dashboard must always be read together with the section of the Rating explaining the Survey methodology (Methodology). Full text on [www.eurocockpit.be](http://www.eurocockpit.be)

© European Cockpit Association AISBL, 2021

## SOCIAL EXCELLENCE



Air France  
Condor  
Wideroe  
Lufthansa CityLine  
KLM

## SOCIAL PARTNER



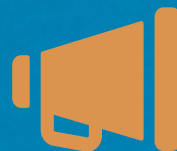
Brussels Airlines  
Air Europa  
BA Cityflyer  
Norwegian  
Virgin Atlantic

## SOCIAL SNAIL



Malta Air  
Volotea  
Aegean  
Turkish Airlines

## SOCIAL MISFIT



Ryanair  
Wizz Air  
Lauda  
Buzz

## SOCIAL JUNK



Avion Express  
SmartLynx







# European Aero-Medical Repository

The origins of the European Medical Examiner's Database can be traced to a committee that worked under the auspices of the European Aviation Safety Agency (EASA) after the Germanwings accident, which recommended, among other things, that such a database be established among its member nations. Its purpose would be to reduce the risk of pilots being able to go for a medical examination in a Member State after receiving a refusal elsewhere without giving it up. Such cases had occurred in the continent several years before. Decisions on restrictions and denials would also be easier to trace.

The decision on the database was made in 2019. Since then, preparations have taken place and after delays, Icelandic aviation doctors have now joined the base. It shall be taken into use no later than 1 January 2022, but only commercial pilots (class 1) will be registered.

In the beginning, everyone needs to be registered and among the items that need to be registered are the ID number and validity period. It is therefore important for pilots to bring a valid ID to register, otherwise the result of the medical examination cannot be submitted. At subsequent examination, the pilot's information can be looked up. After registering in the system, pilots will receive a special identifying EAMR that is used to look up information. It is not possible to look up files by name or date of birth.

During medical examinations, it is necessary to start by checking whether the pilot has failed to pass a medical examination earlier, and whether or not this is in the database. The aviation doctor then records the results of the medical examination, ie. whether the person has passed or not, and also if the case is referred to the

relevant authorities. It is also necessary to register whether there is a restriction, but it is not stated what the restriction is. The vast majority of restrictions in health certificates deal with the use of spectacles and therefore many who will be registered with restrictions. While the validity of the inspection is also mentioned, no medical records are stored in the database.

The plan is for pilots to have access to their information. After initial registration, the pilot in question will receive a confirmation email from EAMR to activate his/her access.

This will mean that the medical examination will take a little bit longer, especially in the beginning, but according to EASA standards, a total of 1 hour should be allowed for a commercial examination by a commercial pilot. The extra time that the database requires should be easily found within that time-frame.

Atli Einarsson, aviation doctor  
Vinnuvernd ehf





# PILOT JOB SATISFACTION during Covid-19

FIA members had the opportunity to take part in a survey on the job satisfaction of commercial pilots before and after COVID-19. The study was conducted by a doctoral student at Leicester Castle Business School, Saskia Vulturius.

54 FIA members took part, most of whom worked for a “Legacy carrier” or Icelandair. The results showed that prior to Covid-19, 97.78% of pilots were either extremely or somewhat satisfied with their job.

Figure 1 summarizes the job satisfaction profile prior to Covid-19 for the various aspects considered in the survey. The majority of pilots were extremely satisfied with Work itself, Sense of achievement, and Responsibility. Prior to Covid-19, 17.78% of pilots were extremely dissatisfied with job security.

All participants agreed that since the onset of Covid-19, their job and working environment has changed with stronger focus on impacts on personal life, work itself, working conditions, company policy and administration and career advancement opportunities.

Figure 2 summarizes job satisfaction of pilots during Covid-19, showing that the job satisfaction shifted from being mostly “extremely satisfied” to “somewhat satisfied.” 58.34% of pilots were either “extremely or somewhat satisfied”.

The majority of pilots were no longer extremely satisfied with any aspect, but were somewhat satisfied with Relationships with other pilots of the same rank, Work itself and recognition. In general, pilots were dissatisfied with Career advancement opportunities, Job security, Salary, and Impacts on Personal life after Covid-19.

The survey outlined the importance that pilots place on their employers to address the aspects which impact job satisfaction / dissatisfaction. Most, in fact, believe that if the aspects remained unaddressed, this would either impact their future professional development/career part to a large or moderate extent.



Fig 1 - Key work aspects and associated satisfaction levels prior to COVID-19

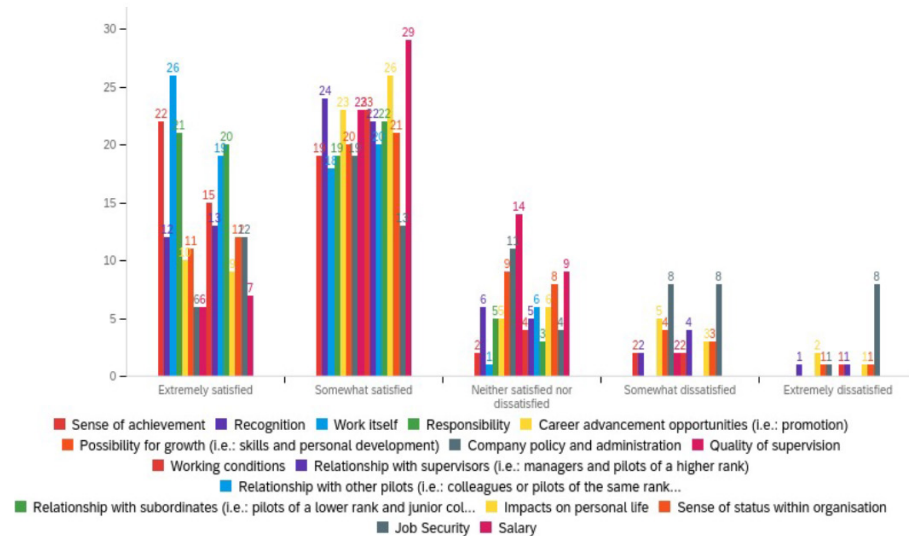
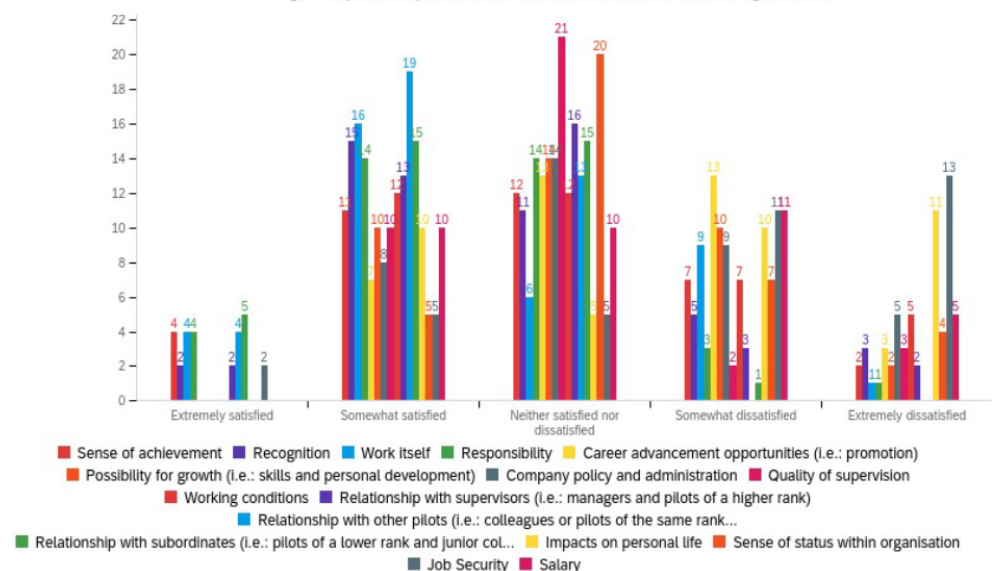


Fig 2 - Key work aspects and associated satisfaction levels during COVID-19







I'm, not going to hire you...

BECAUSE YOU ARE  
A PILOT!

Photo by Ron Lach from Pexels

In the summer of 2019, almost 600 pilots worked for the FÍA's largest negotiation partner, which is also a leader in Icelandic tourism. The current seniority list of Icelandair pilots includes the names of 558 pilots, but due to the grounding of the company's B-737 Max aircraft, the training of all the pilots who had been hired could not be completed, and therefore there are fewer names on the list than would otherwise have been the case.

Icelandair's response to the pandemic was, among other things, to dismiss a great number of pilots, and for a time the vast majority were employed on a three-month contractual notice period. Only a few dozen of those at the very top of the seniority list kept their jobs in the winter of 2020 - 21 and they all had over a quarter of a century of long-term employment with the company.

Fortunately, there was every reason to re-employ pilots at Icelandair as early as March 2021 and they have since increased from almost 70 to over 300. Even more will be added to the group in the coming months according to the company's stated goals. The pilots who are now returning to work have been without work for Icelandair for about a year and a half.

Recruitment of smaller airlines has been very slow, but the number of pilots in Air Iceland Connect has increased slightly. At Norlandair, the number of pilots increased temporarily in parallel with increased flights last summer, but the airline Enrir has not been re-hired and there are 9 pilots employed at the time of writing.

The Coast Guard's and Mýflug's aviation situations are somewhat unique, as is well known, and Air Atlanta was able to swiftly increase its share cargo flights so that there would be no redundancies for pilots who work according to the wage agreement between Air Atlanta and FÍA.

The Directorate of Labour's website publishes detailed information on the employment situation throughout the country, stating that group redundancies have never been more than in 2020, or 141 in total. Their impact reached 8,789 individuals and many FÍA members have been able to feel first-hand the extent that the pandemic has had on their livelihood. Uncertainty about developments has been the norm, and it has been difficult for pilots to find new work.

FÍA has heard from a number of members who are looking for work. Unfortunately, some descriptions include examples of prejudice against pilots, even when applying for temporary jobs. Employers seem to fear that a pilot will quit as soon as the first signs of re-employment arrive from the airline he/she previously worked

for. Although it is likely that anyone who has chosen to work in aviation wants to be nowhere else, it is worth noting that according to the seniority rules, which are a part of the wage agreement, the right to return is guaranteed and specified to some extent.

With reference to Article 5, a pilot who is to be re-employed shall have up to 90 days to begin work for the air carrier without forfeiting his/her right of re-employment. The pilot can also request unpaid leave for a specified period of time, from the time he/she is offered re-employment, but unpaid leave is discussed in Protocol B-7 in the wage agreement between FÍA and Icelandair Group hf / Icelandair ehf., for example.

The criteria used by airlines to decide whether to re-employ pilots are diverse, but when the uncertainty is as great as it has been recently, the airlines keep cards tight to their chests, and try to make full use of the workforce already working. Recruitment has therefore been characterized by a rapid response to an urgent situation, almost like conscription in the non-literal sense of the word.

With very few exceptions, pilots have been re-employed by the airlines as soon as it has been offered. However, the sudden departure of a pilot from temporary employment has not always been understood. Therefore, we kindly suggest that we part ways well instead of simply flying away.

We at FÍA care about the reputation of pilots and we want them to be offered a variety of temporary jobs if there is a downturn in aviation.

In the same way, it is sad to hear when pilots' temporary job applications are met with: **I am not going to hire you... because you are a pilot!**

Högni Ómarsson,  
FÍA secretary



# LOOKING BACK ON THE YEAR

## Snædis Ögn Flosadóttir, General Manager of the FÍA Pension Fund

Another year has been added to EFÍA's history. Somehow I find it much better to talk about the years accumulating than for them to disappear, as with each passing year we accumulate memories, experience and knowledge - and, in the case of the pension fund, a pension for the future. At the turn of the year, it is therefore appropriate to review the year's results, but also to reflect on the policy that has been set for 2022 when it comes to the fund's investments.

Despite the continuing uncertainty about the economic situation in many parts of the world, 2021 was also the year when vaccinations began in full force and the main economic variables began to recover in Iceland after a sharp contraction the year before. Economic growth took a significant turn from the previous year and unemployment has also fallen faster than expected. On the other hand, inflation has been relatively high and has proved to be more persistent than expected at the beginning of the year. This has created expectations of further interest rate hikes by the Central Bank in the coming quarters.

### Market Developments

As we know, a pandemic hit 2021 harshly, but despite that, the asset markets were strong during the year. The asset class that was in the spotlight this year was the domestic stock market, but the stock index rose by 33.0% during the year. Foreign equities were also strong, with the MSCI World Index rising by 20.1% in US dollars or by 22.1% in Icelandic krónur during the year.

The return on the domestic bond portfolio has been good. The Central Bank's policy rate reached a low at the end of 2020, when it was 0.75%, but now stands at 2.0%. The process of raising interest rates has begun and it is clear that market participants expect interest rates to rise even further. The nominal yield on indexed government bonds ranged from 6.0% to 7.7%, while the yield on non-indexed bonds ranged from -2.8% to 0.1% during the year. EFÍA's bond portfolio is largely indexed.

### Returns

In line with market trends last year, the return on EFÍA's portfolio in 2021 was exceptionally good. The nominal return\* of the portfolio was around 16.5% at market value, which corresponds to a real return of 11.1%. It is safe to say that equities were most prominent when it came to returns in 2021, both domestic and foreign. The asset class that made the largest contribution to the total return was domestic equities, but as mentioned earlier, that market was very strong during the year.

But past returns do not promise future returns, and looking to the future, it is investment policy that sets the tone.

The Board of FÍA's Pension Fund reviews the fund's investment policy at least annually, following work, which is usually a process that is carried out over three months a year. The Board has now approved a new investment policy for 2022. In recent years, emphasis has been placed on increasing the weight and risk diversification within a foreign portfolio. In a new policy, this path is continued, but the main changes are that the weight of foreign assets and equities is increased, while the weight of bonds is reduced.

### Investment Policy

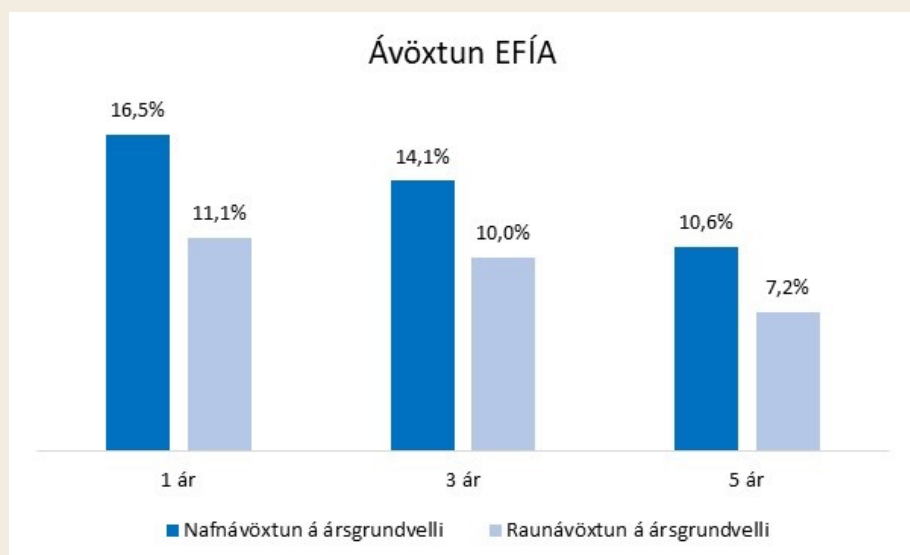
This year's policy changes are made to take advantage of the opportunities created in a demanding low interest rate environment with the aim of promoting higher long-term returns. The fund's investment policy can be seen by clicking the button below.

Objectives for the ratio of asset classes in the fund change as follows:

- Domestic bonds fall from 49% to 46%
- Domestic equities rise from 16% to 17%
- Foreign equities rise from 22% to 23%
- Foreign specialized investment will rise from 4% to 7%

It is also interesting to look at the development of the fund's investment policy in recent years, but those years have given the fund a good overall return and the average return has been recent. Five years 10.6% nominal value and 7.2% real value. However, it is also important to keep in mind that investment policies need to be constantly reviewed and developed in line with current market conditions in order to ensure the best possible return for fund members, taking risk into account.

### FJÁRFESTINGARSTEFNA EFÍA 2022



\*Before audit

