

Solidariteit se opname onder FlySafair-vlieëniers onthul 'n ernstige verswakking in arbeidsverhoudinge en werksomstandighede. Vlieëniers beskryf 'n werksomgewing waarin hulle oorwerk, onderbetaal en geïgnoreer voel. Die vlugroosters, wat voorheen as 'n voordeel beskou is, het ook agteruitgegaan, en die aanhoudende uitputting weens onvolhoubare skedulering word as 'n direkte veiligheidsrisiko beskou. Bykans 84% van Solidariteit-lede het die huidige voorstel van FlySafair verwerp – wat die diep teleurstelling en frustrasie van die vlieëniers duidelik weerspieël.

Een vlieënier het die volgende gedeel:

“Gegewe die huidige verhouding tussen die bemanning en FlySafair se bestuur sien ek nie meer 'n langtermyn toekoms vir myself by die lugredery nie. Boonop laat die erosie van ondervinding by die redery my persoonlik glo dat as ek nie nou vir myself opstaan nie, iets ergers gaan gebeur.”

“Die werk wat ek by FlySafair aanvaar het en dit wat ek tans het, verskil hemelsbreed. Dit maak net nie meer sin nie.

“Ons as vlieëniers verdien steeds 10% minder as op die vlakke van voor die pandemie, ten spyte van die feit dat Covid-19 lankal verby is en die lugredery nou floreer. Die herstel het plaasgevind – net nie vir ons nie.”

Die pleidooi is nie vir oordadigheid nie, maar vir billikheid:

“Wat ons vra, is nie onredelik nie. Dis billik, geregverdig en noodsaaklik. Intussen toon die bestuur steeds 'n kommerwekkende verwydering van die werklikhede wat sy bemanning in die gesig staar. Moraal word geërodeer, en so ook ondervinding – iets wat veiligheid en operasionele integriteit direk raak.”

Daar is 'n menslike prys verbonde aan hierdie toenemende verwydering:

“Dis moeilik om verbind te bly aan 'n toekoms waar die waarde van die mense aan die stuur onderskat word, waar hulle nie gehoor word nie en waar daar van hulle verwag word om aan te gaan asof niks verander het nie. Iets gaan prysgegee moet word – en dit behoort nie ons standarde te wees nie.”

Waar FlySafair se vlugrooster voorheen 'n belangrike trekpleister vir vlieëniers was, het ook dit verander:

“Die enigste goeie ding wat ons gehad het, was die vlugrooster, maar nou is selfs die Airlink-bemanning tevrede om by Airlink te bly waar hulle ten minste twee naweke per maand afkry ... Airlink en CemAir se bemannings het voorheen by FlySafair gaan aansoek gedoen vanweë die vlugrooster, maar dit is nou verby ...”

Die erosie van ondervinding en talent hou breër gevolge in:

“FlySafair is die tuiste van van die mees ervare en bekwame bemannings in die land – 'n feit wat vir lank 'n hoeksteen van die redery se sukses gevorm het. Hierdie voel egter soos ons laaste verset. As ons toelaat dat hierdie erosie van vaardighede en ondervinding voortduur, loop ons die gevaar om 'n noodsaaklike beskermingslaag vir ons passasiers en vir die integriteit van Suid-Afrikaanse lugvaart in die geheel te verloor. Die behoud van hierdie kundigheid gaan nie net oor billikheid teenoor die bemanning nie – dit gaan oor die beskerming van die veiligheid van ons lugruim.”

Daar is ook 'n toenemende oproep vir deursigtigheid en verantwoordbaarheid:

“Die bestuur moet begin om veiligheid en die welstand van hul bemanning bo winste en persoonlike bonusse te prioritiseer. Die langtermynvolhoubaarheid van die lugredery hang nie net af van finansiële prestasie nie, maar van die gesondheid, stabiliteit en ondervinding van die mense wat dit elke dag veilig in bedryf hou. In die belang van deursigtigheid en verantwoordbaarheid doen ons 'n beroep op die bestuurspan om hul jaarlikse bonusstrukture in die openbaar te onthul sodat almal kan sien hoe leierskapsbesluite aangespoor word.”

Laastens, die tol was voortdurende uitputting eis, word as 'n daadwerklike bedreiging vir veiligheid beskou:

“Ons huidige werksomstandighede het tot 'n rekordlaagtepunt agteruitgegaan. Ons word geskeduleer om as 'n saak van roetine tot laat in die nag te vlieg – dikwels tot ná middernag – gevolg deur twee afdae, net om weer om 05:00 vir diens aan te meld. Hierdie siklus herhaal hom week na week sonder enige betekenisvolle geleentheid om uit te rus of te herstel. Pas dieselfde patroon op 'n kantoorwerker toe en dink jou in watter vlak van uitputting hulle sou ervaar. Pas dit nou toe op 'n vlieënier wat vir honderde lewens verantwoordelik is en onder veel meer veeleisende en hoërisiko-omstandighede werk.

Die fisieke en geestelike tol kan nie ontken word nie, veral in die lig van die versleggende staat van lugvaartfasiliteite oor die land heen. Hierdie meedoënlose rooster is nie net onvolhoubaar nie – dit is onveilig. Dit druis in teen beste praktyke in die bedryf en ondermyn die fundamentele veiligheidskultuur waarop lugvaart gevestig is.”

Hierdie sentiment staan nie alleen nie – dit is die kollektiewe stem van FlySafair-vlieëniers, verteenwoordig deur Solidariteit, wat reeds oor 'n lang tydperk hul kommer met die bestuur gedeel het. Solidariteit het elke moontlike onderhandelingsmeganisme benut en verskeie pogings aangewend om 'n staking te voorkom. Tog het die bestuur se volgehoue benadering daartoe gelei dat vlieëniers hul rug teen 'n muur bevind. Die dispuut gaan nie bloot oor syfers en persentasies nie – dit gaan oor mense, hul waardigheid, en die verhouding tussen werkgewer en werknemer. Dit is juis FlySafair se koue fokus op koste, winste en bonusse – ten koste van sy mense – wat die vertroue tussen bestuur en bemanning laat verbrekkel het. Hoewel drasties, is 'n staking nou die enigste pad wat vir die vlieëniers sin maak. Die vraag bly: Wat is FlySafair sonder die mense wat dit in die lug hou?