

Trafikforbundet

Referat fra det 25. ordinære delegeretmøde den 27. april 2022 hos Nimb,
Brenstorffsgade 5, København

Dagsorden:

1. Navneopråb
2. Vedtagelse af forretningsorden
3. Valg af ordstyrer, viceordstyre og referent
4. Hovedbestyrelsens beretning
5. Regnskab
6. Indkomne forslag:
7. Budgetforslag og fastsættelse af kontingent
 - a. Budgetter for 2020, 2021 og 2022
 - b. Fastsættelse af kontingent, HB foreslår uændret kontingent
8. Valg af formand: Kasper Berg genopstiller.
9. Valg af næstformand: Henrik Michelsen genopstiller.
10. Valg af 2 revisorer: Ove Andersen og Søren Olufsen genopstiller.
11. Valg af revisorsuppleanter: Henrik Sand-Grimnitz opstiller.
12. Eventuelt

Formand Kasper Berg indledte delegeretmødet med at byde velkommen.

Formanden gik herefter over til punkt 1 på den udsendte dagsorden: Navneopråb.

Bolette Daugaard udleverede forslag til forretningsorden til de delegerede, der var i alt 31 delegerede.

Max antal delegerede 43

Kreds 1 – ret til 6 delegerede – 2022

Henrik Michelsen

Lars Kaas

Jesper Asmussen

Ronny Bo Rasmussen

Kim Bangsbostrand

Bolette Daugaard

Claus Bruhn afbud

Kreds 2 - ret til 2 delegerede -2022

Trille Clemen Jørgensen

Lene Lau Nørgaard

Kreds 3 - ret til 17 delegerede - 2022

Esben Blum
Ole Krog Jensen
Stine Halskov-Jensen
Tom Pilgård
Alexander Bolvig Lund
Michael Jessen
Mikkel Madsen
Jan Philip Cardinaal
Casper Ransborg
Kasper Bang
Michael Skaaning
Birgitte Hagsten
Henrik Christoffersen
Ib Alom afbud
Kim Wanner

Kreds 5 – ret til 5 delegerede-2020

Mille Brandt Jensen afbud
Lisbeth Nielsen afbud
Kim Sarup

Kreds 6 - ret til 3 delegerede-2022

Flemming Hansen
Per Pagh Andersen
Thomas Sandison

Kreds 7 - ret til 7 delegerede-2022

Tine Hoeck Rodriguez
Hanne Langebek
Toni Holm Chrillesen
Stevi Rene Rewers afbud
Anne Mogenshøj
Hans Henrik Appel
Franz Peter Heine afbud

Ad 2 Vedtagelse af delegeretmødets forretningsorden

Forslag til forretningsorden var omdelt på delegeretmødet. Der var ingen bemærkninger til det omdelte forslag.

Forretningsorden blev godkendt.

Ad 3 Valg af ordstyrer, viceordstyrer og referent

Valg af ordstyrer: Hovedbestyrelsen foreslog Preben Lauridsen, der var ingen andre kandidater. Preben Lauridsen blev valgt som ordstyrer.

Valg af viceordstyrer: Hovedbestyrelsens indstilling, Bolette Daugaard, der var ingen andre kandidater Bolette Daugaard blev valgt.

Valg af referent: Hovedbestyrelsen foreslog Kim Schjødt. Der var ingen andre kandidater. Kim Schjødt blev valgt.

Formanden gav herefter ordet til ordstyrer Preben Lauridsen.

Preben Lauridsen takkede for valget.

Ordstyreren henviste til vedtægternes § 12 stk. 2. om lovlig indvarsling af delegeretmødet skulle ske med 8 ugers varsel. Han konstaterede at delegeretmødet var indvarslet rettidigt. Endelig dagsorden, de reviderede regnskaber, forslag til budgetter samt navne på de delegerede skulle bekendtgøres 2 uger før delegeretmødet. I vedtægternes § 12 står at delegeretmødet er beslutningsdygtigt når indvarsling og dagsorden er bekendtgjort jf. vedtægterne. Da de to ting er opfyldt er mødet beslutningsdygtigt.

Preben Lauridsen gjorde opmærksom på at afstemninger normalt skal foregå ved håndsoprækning. Men hvis 1/5 af de delegerede, på dette delegeretmøde er det 7, beder om skriftlig afstemning så skal en afstemning være skriftlig.

I forbindelse med vedtægtsændringer kræves der 3/5, kvalificeret flertal på dette delegeretmøde er det 20 stemmer

Ved øvrige afstemninger kræves der simpelt flertal på dette delegeretmøde er det 17 og derover.

Preben Lauridsen gav herefter ordet til Kasper Berg til den mundtlige beretning.

Ad 4 Beretning

Mundtlig beretning 2022 v/Kasper Berg

Kære venner

Velkommen til TRF's delegeretmøde. To år er gået siden vi sidst mødtes i denne forsamling, vi er netop kommet ud af COVID-19's skygge, foråret er på vej, den første større lønstigning fra OK21 på 1,78% ramte os den 1. april og på papiret, eller i excelarket, ser det alt sammen dejligt ud.... Hvis det altså ikke lige var for krigen i Ukraine og som følger heraf den generelle verdenssituation. Inflationen stiger nu drastisk, renten stiger og fremtiden er i bund og grund blevet en del mere usikker i den seneste tid.

Det har i princippet ikke ret meget med TRF at gøre og dog, så alligevel. For TRF forhandler overenskomster på vegne af de seks kredse der udgør TRF og i overenskomsterne sættes den overordnede økonomiske ramme for lønstigningerne og mange andre overenskomstmæssige aftaler som naturligvis, et eller andet sted, også afhænger af verdenssituationen.

På sidste delegeretmøde besluttede forsamlingen at vedtage det fremlagte forslag om at omstrukturere TRF's beslutningsorganer. Således blev forretningsudvalget nedlagt og hovedbestyrelsen blev skåret med 1 plads pr kreds i antallet af deltagere. Denne nye form har nu kørt i halvandet år og det fungerer rigtig godt. Alt den daglige drift tager sekretariatet ved Kim sig af og han sparrer med hovedbestyrelsen og de enkelte kredse når det er nødvendigt. En masse overflødige møder er skåret væk og dermed en masse spildtid og det har gjort hverdagen en del lettere.

På bedste arbejdsgiver fraseologi ville det nok lyde noget ala sådan her:

De nye agile strukturændringer giver TRF muligheden for at speede vores interne processer op, tage nye målrettede værktøjer i brug for at optimere og effektivisere vores beslutningsgrundlag i relation til vores mål og strategi og til fordel for vores kunder.

Men bortset fra det, så skal I have tak fordi I dengang støttede op om forslaget som alt i alt har vist sig at være en god beslutning, arbejdsgiverfraseologi eller ej.

Udover at forhandle overenskomster så foretager TRF sig mange andre ting. Vi er til for kredsbestyrelserne og også indimellem i direkte kontakt med medlemmerne. Vi hjælper kredsbestyrelserne med lokale aftaler, rykker ud ved personsager, sparrer med tillidsrepræsentanterne, administrerer gruppe- og PFA-helbredsforsikring, bistår med råd og vejledning til tillidsrepræsentanterne i forbindelse med vedtagelse af politikker på de enkelte arbejdspladser og meget mere. Der er i det hele taget masser at se til og det kan vi på mange måder takke vores arbejdsgivere for – de giver os nemlig ikke ret meget ro på nogen fronter, overhovedet.

Vi bruger desværre mere og mere af vores tid på at diskutere regler og især fortolkningen af disse med arbejdsgiverne. Det er gået juristeri i stort set alle de beslutninger arbejdsgiverne i dag foretager sig og ofte konkluderes/reduceres der til laveste fællesnævner.

Det ser ud til at det moralske kompas er forsvundet i mange ledelser og i stedet skydes der alle mulige procedurer og vedtagne politikker ind foran det moralske ansvar. Jeg kan nogle gange godt få det indtryk, at personalepolitik blot er en pjece man har lavet til lejligheden.

Det er hvad Kant kaldte "selvforskyldt umyndighed" og det fører sjældent ret meget godt med sig. Hvor ville det dog være meget lettere hvis arbejdsgiverne i stedet begyndte at bruge deres reflektive dømmekraft lidt mere – altså kort fortalt, evnen til at vide hvornår du skal agere moralsk, man også evnen til at vide hvornår man skal bryde en regel til fordel for beslutningen, og ikke bare skubbe endnu en konsulentrapport ind foran ansvaret som ledelse.

Det kræver naturligvis at de som ledere er i stand til at tage de rigtige beslutninger – er de ikke det, er jeg sikker på at kredsbestyrelserne nok skal hjælpe dem med det.

Til at hjælpe ledelserne på vej findes der i forvejen en masse officielle fora, f.eks. samarbejdsudvalgene hvor kredsbestyrelserne sidder repræsenteret. Her skulle ledelserne gerne informere og drøfte beslutninger med medarbejderrepræsentanterne fra de faglige organisationer inden en beslutning tages.

Desværre så vi for snart 2 år siden at ledelsen i Naviair valgte at se stort og flot på at informere medarbejderne angående en kommende afskedigelsesrunde. Det førte til, at en samlet medarbejderside i Naviair indgav en klage til samarbejdsnævnet over brud på informationspligten.

Vi har d.d. stadig ikke modtaget et svar på klagen - da Medarbejder- og Kompetencestyrelsen (Statens HR-afdeling groft sagt) har syltet sagen over flere omgange... det er mildest talt ikke særlig opmuntrende at være vidne til.

Mere opmuntrende var det så, situationen til trods, at da der i Trafikstyrelsen blev søsat en afskedigelsesrunde, så forløb denne med fuld involvering af medarbejderrepræsentanterne. Nu er det aldrig lykken at gennemføre en afskedigelsesrunde, men det gør det alt andet lige lidt lettere for alle, hvis der blot hersker stor nok indsigt blandt ledelsen, til at forstå vigtigheden af involvering af medarbejderrepræsentanterne.

Men det lader desværre til at rigtig mange arbejdsgivere er mere forhåbende på at planlægge den næste nye rejse deres medarbejdere skal ud på, end at tage hånd om de reelle udfordringer mange arbejdspladser står med.

Jeg tror desværre ikke, at vi som medarbejdere, har brug for flere rejser der skal ledes os alle sammen et nyt sted hen. Vi vil meget hellere bruge ordet rejse i en helt anden betydning, nemlig at rejse sig op – det burde være på tide at ledelserne rejser deres organisationer op ved at lade de ansatte få fred og ro til at løse deres arbejdsopgaver, ved at lytte til deres medarbejdere, ved at turde udfordre udviklingen og diktaterne helt oppefra i systemet i stedet for bare blindt at følge dem. Det ville være rart at få lidt mere menneskelighed tilbage på arbejdspladserne.

Alle medlemmer af TRF's kredse arbejder i såkaldte formålsdrevede organisationer og det betyder i denne sammenhæng, at det ikke drejer sig om at skabe et resultat for nogle aktionærer, men om at organisationen hviler i sit eget formål. Det kan være at lave vejrudsigter i DMI, at være med til at sørge for sikkerheden omkring luftfart i Trafikstyrelsen og at være en del af kæden der får fly sikkert igennem dansk luftrum i Naviair.

Fordelen ved formålsdrevede organisationer er de mange naturlige gode egenskaber der følger med. Til at begynde med, har det, der har et formål i sig selv, en værdighed og allerede her giver det pluspoint for os arbejdstagere.

Det betyder samtidig også, at arbejdsgiverne får et guldæg serveret på et sølvfad da de ansatte uden yderlige forklaringer kan se formålet med deres job og dermed ofte føler en høj grad af samhørighed med organisationens mål og virke.

Det lader bare ikke rigtig til at denne sammenhørighed er gået op for alle vores arbejdsgivere. De fleste arbejdsgivere vedbliver til stadighed med at betragte os arbejdstagere som en ressource og ikke et menneskeligt potentiale.

Og når vi som arbejdstagere udelukkende ses som en økonomisk ressource, ja så reduceres tankegangen hos arbejdsgiverne til kun at omhandle ressourcestyring af mennesker akkurat som de styrer alle andre ressourcer – vi bliver reduceret til tal i et excelark.

Det fører desværre sjældent noget rigtig godt med sig, men det lader åbenbart ikke til at arbejdsgiverne orker at vrider sig fri af den snævre økonomiske ramme de mener udgør parameteren for alle deres beslutninger.

Det er her jeg mener vi bør hjælpe dem lidt på vej, både direkte på arbejdspladserne, men også længere oppe i systemet, f.eks. der hvor de store overordnede overenskomster indgås. Hvorfor ikke begynde med at stille større krav til arbejdsgiverne på de mere bløde og ikke målbare værdier – det skader i hvert fald ikke at prøve, for den her vej vi har gået de sidste 25 år har vist sig at være en katastrofe for sundheden blandt arbejdstagerne.

Så begynd bare at tænke over gode ideer til at indarbejde et paradigmeskifte på arbejdspladserne via overenskomsterne – og I må meget gerne sende dem direkte til mig!

Og det leder os direkte hen til OK21.

Siden sidste delegeretmøde er der indgået ny statslig overenskomst, OK21. OK21 blev som bekendt forhandlet under pandemien og som forventet blev det en relativ smal vedligeholdelsesoverenskomst uden flødeskum eller andre større nyskabelser.

I CO10-regi havde vi ellers forberedt en større forberedelseskonference under temaet "Det gode arbejdsliv", men alt dette måtte aflyses og vi fik ikke italesat en større overordnet overskrift for OK21. Vi er dog allerede i gang med forberedelserne til OK24 og mit håb er at vi formår at få sat skub i nogle nye og andre tankegange.

Et par ting er dog værd at trække frem fra resultatet

For det første - videreudvikling af nye lønsystemer. Det har længe været kendt at Ny Løn hverken fungerer efter hensigten eller virker på store grupper der udfører det samme arbejde. Desuden er det en skævvridning, at en styrelse eller organisation blot kan meddele at der desværre ikke er penge i ny lønspuljen i år.

Derfor er der i OK21 blevet nedsat et periodeprojekt parterne imellem som frem til OK24 skal klarlægge muligheder og udviklingspotentialer for at få en bedre løsning end den der er i dag.

For det andet – den nye aftale om seniorbonus for seniorer over 62 år. Og her er det værd at lægge mærke til at der er tale om en rettighed, ikke en mulighed, som de nuværende seniordage i staten er. Desuden kan bonussen konverteres til dage eller indbetales på pensionsordningen.

Det gode ved den ordning er, at det er en rettighed som vi løbende kan bygge videre på nu hvor den er etableret.

For det tredje – reguleringsordningen. Reguleringsordningen betyder at vi får reguleret vores lønninger efter udviklingen på det private område. Udligningen udmøntes med 80% af forskellen til det private. Det bliver rigtig interessant at se hvad der sker den 1. april 2023 hvor der i forvejen er aftalt 1,48% i lønstigning plus hvad der måtte komme fra reguleringsordningen – det kunne, med den nuværende verdenssituation in mente, godt gå hen og blive væsentlig mere.

Alt i alt var OK21 ikke nogen dårlig overenskomst, slet ikke når man tager i betragtning, at den blev forhandlet midt i pandemien. Der bliver nu skuet fremad mod OK24, og der skal nok blive meget at se til. F.eks er der hele arbejdet med lønstrukturkomiteen, debatten om det nye lønindeks og det dertil mulige lønefterslæb i staten – OK24 skal nok blive spændende.

En sidste ting jeg vil nævne, er den benchmark CO10's bestyrelse har fået lavet af vores pensionsaftale med PFA. Konklusionen er at PFA har et godt produkt, men rapporten kom også frem med 15 punkter til forbedring og alle punkterne bliver en del af den nye aftale som CO10 har lavet med PFA. To punkter er værd at nævne, der er kommet en ny forbedret model for tab er erhvervsevne og for det andet har CO10 fået en yderlige rabat på investeringsomkostningerne.

En ny god aftale som PFA vil informere om her i løbet af foråret og forsommeren.

Slutteligt vil jeg gerne sige tak til alle kredsbestyrelserne for det kæmpestore stykke arbejde i dagligt lægger som tillidsrepræsentanter – det er uundværligt, bliv ved med at kæmpe der vil altid være brug for jeres hjælp og ekspertise.

Ligeledes en stor tak til Kim, TRF's eneste ansatte og dermed eneste professionelle. Du udgør på mange måder grundstenen for hele TRF. Tak for din hjælp, din store indsigt og facon.

Tak for ordet.

Formand for kreds 3 DATCA Esben Blum.

Esben supplerede og gav Kasper ret omkring det at; vi arbejder i formålsdrevne organisationer og ansatte mangler fred og ro til opgaveløsning, frihed fra teoretiske ledelsesbeslutninger som ofte resulterer i uholdbare løsninger. Eksemplet fra Naviair hvor ledelsen i corona-panik har nedlagt så mange stillinger at man før alle er nået at fratræde nu mangler medarbejdere. Specielt i Billund er der om kort tid være risiko for store forsinkelser, udelukkende fordi Naviairs ledelse har nedlagt stillinger. Der var alternativer og andre spæremuligheder, som en ensidig fokuseret ledelse ikke viste interesse eller respekt for. Resultatet er at der trækkes urimeligt meget på de tilbageværende. Naviairs nuværende direktør har sagt op og fratræder til august, et ønske er en ny direktion med en indsigt i de opgaver der løses og sikre indtjening, mindre teori og mere praktik.

Skriftlige beretninger fra FU, sekretariatet og kredsene

I 2016, 2018 og 2020 har vi begyndt den skriftlige beretning med beretning om flytning af sekretariatet, den tradition bryder vi. Vi bor stadig hos Centralforeningen af Stampersonel i Snorresgade, vi er lejere og et egentligt formaliseret samarbejde har vi ikke omend vi har stor hjælp, specielt på IT-området. Vi for nuværende ingen planer om udvidelse af samarbejder og/eller egentlig fusionsplaner.

På delegeretmøde i oktober 2020 blev det besluttet at nedlægge Trafikforbundets forretningsudvalg og "nøjes" med hovedbestyrelsen. Det fungerer fint med de færre møder både fysiske og online via teams. I perioden siden delegeretmøde har det ikke været nødvendigt med ekstraordinære HB møder, sagerne og den daglige drift har kunnet klares på de ordinære HB-møder og via mails.

Corona

Sidste delegeretmøde afviklede vi som nævnt i oktober 2020, grundet COVID-19. At vi måtte flytte vores delegeretmøde, er en forsvindende lille ting i forhold til de ulyksaligheder COVID-19 har ført med sig og fører med sig verden over.

I luftfartsbranchen, hvor en stor del af Trafikforbundets medlemmer er beskæftiget, har det fyldt rigtig meget da hele branchen i perioder har stået stille.

Hos Naviair medførte det nogle temmeligt forhastede panikreaktioner hvor antallet af medarbejdere i en fart skulle reduceres, hvilket så har medført en efterfølgende medarbejdermangel, da tingene så småt begyndte at normalisere sig igen - kredsene beskriver dette mere udførligt i deres beretninger.

Ingen kan være tvivl om at COVID-19 fylder rigtig meget i verden og naturligvis i Trafikforbundet. I perioder har sekretariatet "arbejdet hjemme" i lighed med mange medlemmer, hvilket på godt og ondt har åbnet for en række nye måder at gøre tingene på. Vi har set et eksempel på, at en arbejdsgiver, ved at ændre antallet af arbejdspladser, ikke længere har plads til alle hvis alle møder op. Det er i forbindelse med hjemmearbejde vigtigt at være opmærksom på at arbejdsmiljøloven også gælder derhjemme.

Afskedigelser grundet corona, ikke direkte, men indirekte, og en stillestående luftfart har betyder manglende indtægter hos flere af de styrelser hvor vi har medlemmer, så afskedigelser har være begrundet i dårlig økonomi som var en konsekvens af corona. Det er i denne sammenhæng bemærkelsesværdigt at vi befinder os i en tid "hvor arbejdsgivere skriger på arbejdskraft" og A-kasserne melder om den laveste ledighed i mands minde.

Hjemmearbejde

Hjemme-/distancearbejde er, i en eller anden form, kommet for at blive og i takt med at vi snart sagt alle er udstyret med telefoner og PC'ere, som vi kan arbejde ud fra, flyder tingene sammen, for mail besvares løbende og telefonen tages når den ringer. "8 til 16" findes for nogen ikke længere og det samme kan siges om arbejdstidsopgørelse, for hvornår arbejdes der og hvornår holdes der fri?! For nogen er det rigtig fint, for andre ikke, og der skal tages hensyn til og være plads til alle. I starten af februar 2022 vedtog et flertal i

Folketinget nye regler for hjemmearbejde hvor "særlige skærmregler først vil gælde efter mere end to dages regelmæssigt skærmarbejde", dette for at tilgodese ansatte med skiftende arbejdssteder – det er også et kompromis med arbejdsmiljøloven, måske ikke ligefrem motivationsfremmende.

Sygefravær.

Desværre har vi også i Trafikforbundet haft en del sygdom blandt vores medlemmer, nok uundgåeligt. Det har medført sygefraværssamtale om mulighedserklæring som på nogen har virket truende. Egentlig er en mulighedserklæring – afløseren for en lægeerklæring – et stykke papir hvor den sygemeldtes læge vurderer muligheden for at vedkommende kan vende tilbage til arbejdet.

Da mulighedserklæringen blev introduceret, blev den fulgt op af en vejledning hvori vigtigheden af arbejdspladsens kontakt til den sygemeldte blev betonet, ikke en kontrol, blot en kontakt, et besøg, en opringning om; - "nu skal du høre hvad vi har gang i lige nu". Ideen udsprang af en statistik, som viste at en sygemeldt, efter nogle få ugers sygefravær, havde overraskende svært ved at vende tilbage til arbejdspladsen. Som nævnt har mulighedserklæringen ligefrem virket truende på nogen, det kan måske skyldes hvorledes den bruges af arbejdsgiveren; en læges vurdering bliver tolket af HR's jurister, og tilbagevending til arbejdet bliver skemalagt i en stram og ofte ufleksibel form, om det har en fremmede/helbredende effekt – tjå'.

Køreprøvesagkyndige

I forbindelse med Politiforliget december 2020, som er vedtaget i Folketinget, har Trafikforbundet den 1. oktober 2021 overtaget forhandlingsretten fra Politiforbundet på området for køreprøvesagkyndige. På arbejdsgiversiden er området resortoverdraget fra Politiet til Færdselsstyrelsen. Vi havde i forvejen en overenskomst som dækkede vores medlemmer ved Færdselsstyrelsen og det var TRF's og CO10's opfattelse at den aftale, med nogle mindre ændringer, også kunne rumme de køreprøvesagkyndige. Desværre nej, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen insisterede på en "ny aftale", ny er dog så meget sagt. Det vi og CO10 kunne få igennem var et "fattigt" afskrift af den aftale som var gældende på området hos Politiet.

Den 1. oktober 2021 og månederne før og efter har vi fået rigtig mange nye medlemmer, det praktiske omkring indmeldelse har taget tid, men det som har fyldt meget, er faglige ting som valg af tillidsrepræsentanter da de køreprøvesagkyndige er fordelt på mange centre rundt omkring i landet. Lønforstel mellem allerede ansatte og nytilkomne, forstået således, at de nye får den højeste løn, giver selvsagt murren i krogene. Holdningen hos Færdselsstyrelsen var, at de fik samme løn, som de ville have fået hos Politiet! Vi har pr. 1. januar 2022 fået en aftale med Færdselsstyrelsen om at lønningerne bliver reguleret op for de sagkyndige som kom fra Politiet, en aftale som kom "i hus" efter et godt og vedholdende arbejde fra tillidsrepræsentanterne.

Efter ca. 2 måneder oplevede vi den første afskedigelse og vi har haft et par tjenstlige samtaler med irettesættelser/advarsler til følge.

Vi har også oplevet en del nye medlemmer som kommer fra det private erhvervsliv, som på nogle områder kulturmæssigt ikke helt ligger på linje med den måde staten fungerer på. Men det har unægtelig været en oplevelse på få måneder at få omkring 15% nye medlemmer, det giver en vis rutine i indmeldelser og besvarelser af spørgsmål herom.

Grønland

DATSO og Trafikforbundet har 14 medlemmer ansat som "Grønlandske Tjenestemænd" i FIC'en, i Nuuk. Tilbage i 2016 vedtog det Grønlandske Hjemmestyre en tvungen lov om pensionsopsparing - der er senere kommet ændringer/justeringer af loven. Det betyder at TRF's medlemmer, og andre lønmodtagere, skal betale 6% i tvungen pensionsopsparing. For de ansatte i FIC'en, som er tjenestemænd, var opfattelsen den, at pensionsopsparingen var klaret på forhånd jf. tjenestemandsansættelsen. Men det viste sig, at selvom tjenestemandspensionsopsparingen var på plads, så udgør den kun pensionsindbetalinger af mellem 1/3 og 1/2 af lønnen. Den resterende del af lønnen, bliver der kun indbetalt en meget lille del til pension af. Dette

har betydet, at medlemmerne har skulle betale rigtig meget i pensionsopsparing jf. den nye lov om tvungen pensionsopsparing.

Udover dette, har det været svært, at få klarhed over de præcise konsekvenser af den nye lov for vores medlemmer, da lønnen består af flere forskellige elementer hvoraf nogen måske ikke er omfattet af den obligatoriske pensionsopsparing.

Vi har forsøgt at hjælpe, men indtil videre uden held – vi har pt. anket en afgørelse og afventer nu en afgørelse herpå. DATSO og Trafikforbundet er ”kommet lidt til kort”, dels er der gennem årene forhandlet en række tillæg hvoraf der ikke er sikret pension, dels har vi meget svært ved at gøre noget ved lovgivning.

Overenskomstforhandlingerne 2021 (OK21) – CFU forliget

OK21 blev naturligvis også påvirket af COVID-19. I CO10-regi var der lagt an til en større forberedelseskonference op til OK21 med ”Det gode arbejdsliv” som hovedtema, men konferencen måtte desværre aflyses pga. pandemien. Så det blev svært at få koordineret et stort overordnet tema for OK21 og vi måtte ty til den normale forberedelse. Kravene blev indsamlet, forberedt, koordineret og forhandlet internt – en proces der tager lang tid da alle CO10-organisationernes krav skal prioriteres ift. hinanden og vurderes ift. arbejdsgivers forventede respons.

Efter et relativt uddramatisk forløb blev der den 6. februar 2021 indgået forlig om ny 3-årig statslig overenskomst, OK21 var i hus.

Den samlede økonomiske ramme er på 6,75% som dækker lønstigninger og øvrige formål bl.a.:

- at reguleringsordningen fastholdes, det betyder at der udover den aftalte lønstigning reguleres (plus/minus) alt efter lønudviklingen på det private arbejdsmarked. Den 1. april 2022 stiger lønnen 1,78% der var aftalt 1,19%. – reguleringsordningen virker. Den 1. oktober 2022 reguleres lønnen med yderlige 0,3% i positiv retning.
- Partnerskab om attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser.
- Seniorbonus og styrket seniorindsats, hvor der ironisk nok viste sig at være uenighed om starttidspunktet.
- Kompetenceudvikling målrettes blandt andre seniorer og ufaglærte.
- Videreudvikling af statens nye lønsystemer.
- Et styrket lokalt samarbejde.
- Medarbejderinddragelse i den grønne omstilling på arbejdspladserne.
- Videreførelse af lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø.

PFA Pension og PFA Helbredsforsikring

CO10's bestyrelse har fået gennemført en ekstern benchmarkundersøgelse af PFA's produkt. PFA klarer sig generelt godt, men rapporten viste også, at der er en række punkter hvor der er plads til forbedring. Derfor har der gennem CO10's bestyrelse været ført en del forhandlinger med PFA og alle de 15 forbedringspunkter i rapporten bliver en del af en ny pensionsaftale der bliver lanceret i foråret 2022.

Helbredsforsikringen hos PFA er populær blandt TRF's medlemmer og også mange af vores nye medlemmer har taget godt imod PFA's tilbud. Bemærkelsesværdigt er det at prisen ”næsten” ligger fast - således at forsikringen for medlemmer er på kr. 100 pr.- måned og ægtefælte/samlever kr. 110 pr. måned inkl. børn indtil 21 år – gælder til udgangen af 2025.

Vi har ikke adgang til en statistik på hvor meget forsikringen bruges og hvordan den virker, på det felt må vi forholde os til at vi kun hører meget lidt/næsten ingen kritik.

Kontingent

Vi holder fast i det nuværende TRF-kontingent på kr. 309,50 inkl. gruppeliv som udgør kr. 106,06. Hertil skal lægges de enkelte kredsers kontingent.

Trafikforbundets medlemstal er stigende selv om de mange fratrædelsesordninger hos Naviair og afskedigelser i Trafikstyrelsen naturligvis udligner det noget, vi har pt. 670 medlemmer.

Det har i årevis været en opgave for sekretariatet af afregne kontingent til kredsene. Statens Lønssystem trækker kontingentet i lønnen og overfører pengene til Trafikforbundet. Førhen afregnede vi kontingent for tre kredse da de øvrige tre kredse havde etableret afregninger via Naviair. Det har Naviair, pga. GDPR, nu desværre stoppet så afregningen for alle kredse nu ligger i sekretariatet, i sig selv egentligt enkelt, men der er alligevel en del udfordringer, der gør at vi bruger en del tid på det. Vi tror og håber at vi så småt har fundet nogle rutiner som ikke mindst er tilfredsstillende for kredsenes kasserer.

Kreds 1 - Trafikstyrelsen og Færdselsstyrelsen

COVID-19 var indirekte skyld i, at vi desværre måtte sige farvel til kollegaer, da Trafikstyrelsen (TS) (eller departementet) så sig nødsaget til at afskedige medarbejdere af økonomiske årsager. Vi forsøgte at foreslå alternative løsninger, såsom frivillig aftrædelse, men det var der ingen opbakning til fra ledelsens side – desværre.

Hjemmearbejdet, og problematikkerne omkring dette, har fyldt ret meget, hvilket blandt andet har givet arbejdsmiljømæssige udfordringer specielt i forbindelse med indretning af hjemmearbejdsplads. Den opgave syntes vi, at TS har løst ganske udmærket ved at alle ansatte er blevet tilbudt at få ekstra skærm, tastatur, bord og stol fragtet hjem.

Udover COVID-19 har vi også måtte konstatere, at der har været noget fokus på Styrelsen i medierne. Først en lægesag og efterfølgende en artikel omhandlende habilitet med fokus på en kontorchef i Styrelsen. Sidstnævnte var vist en storm i et glas vand og sagen er i skrivende stund blevet håndteret. Dog giver sådanne sager desværre udadtil et generelt negativt indtryk af vores arbejdsplads, hvilket vi nok i bund og grund ikke synes er særlig rart. Det har betydet, at ledelsen har indført en habilitetspolitik, hvor der anvendes en risikobaseret tilgang. Dette sker ved en konkret vurdering af ansattes bibeskæftigelse i en af tre kategorier (rød, gul, grøn) på baggrund af den ansattes tilknytning til bibeskæftigelsen sammenholdt med de risici, den pågældende bibeskæftigelse kan have for den ansattes sagsbehandling, og for Styrelsens omdømme som uvildig myndighed.

Medarbejderrepræsentanterne udviste forståelse for behovet for handling fra ledelsens side på baggrund af de seneste sager i TS, Bygningsstyrelsen og Banedanmark – dog afviste vi at give vores opbakning til den fremlagte kategorisering af bibeskæftigelse, og at den kategorisering skrives ud af habilitetspolitikken til fordel for en henvisning til eksisterende retningslinjer om habilitet i TS og forvaltningsloven samt en opmærksomhed på generel sund fornuft.

Dette forslag blev ikke imødekommet af ledelsen. TRF har dog sammen med de andre organisationer undersøgt det juridiske grundlag for en sådan politik, med det resultat, at Styrelsen godt kan indføre en sådan.

Sidste år var det de "dårlige" sagers år som nu har fået en ende! Rapporten over den eksterne undersøgelse kan findes på TS hjemmeside. Af denne fremgår det, at der har været nogle uhensigtsmæssigheder i forbindelse med luftfartsinspektørernes og instruktørernes kompetencer, som har skyldtes en "alternativ" tilgang til om man har skullet deltage på de lovmæssige kurser eller ej.

Foreningen en god dialog med ledelsen og de involverede inspektører fik en frist til at få bragt tingene i orden.

Da man undervejs kunne konkludere at nærmeste personaleledelse havde kendskab og accepterede denne "fortolkning" af reglerne, udtrykte vi os klart overfor ledelsen, at vi selvfølgelig ville være med til

“oprydningen”, men at vi dermed ikke ville acceptere nogle ansættelsesretlige konsekvenser for vores medlemmer, såfremt de involverede selv huskede at ”rejse flaget”. Sagen er nu afsluttet uden konsekvenser for vores medlemmer. Men det giver trods alt det eftermæle, at vi selvfølgelig skal overholde de gældende regler indenfor hvert af vores områder således at lignende sager ikke opstår igen.

Storebæltsulykken

På DR har der i slutningen 2021 været vist en dokumentar om ulykken på Storebælt fordi der ikke blev dømt nogen som ansvarlige for hændelsen dvs. jernbanevirksomhed, myndigheder etc. gik fri. Årsagen skyldtes Jernbaneloven, som umiddelbart ikke har en hjemmel til at ”dømme nogen” i forhold til den ulykke, der fandt sted med ”løs skrammel” etc. Så TS’ omdømme har lidt et knæk hos Transportministeren, og Jernbaneloven skal revideres. Der skal ligeledes ansættes flere medarbejdere i Styrelsen med jernbanekompetencer til at vurdere de sikkerhedskritiske forhold helt ude i alle hjørner af driften.

Lønforhandlinger

Det er ingen hemmelighed at vi ikke, og aldrig har været, tilfredse med den pengepulje der hvert år stilles til rådighed til nylønsforhandlingerne. I 2021 var puljen på 850.000 kr. som skulle fordeles blandt TRF, HK, IDA og DJØF. Alle foreninger havde håbet på en større pulje, da vi ikke havde lønforhandlinger i 2020, og dermed havde en forventning om, at puljen i 2021 blev noget større. Hvordan puljen kommer til at se ud i 2022, ved vi intet om, men det er ganske svært at ændre på, da det kun er ledelsen, der har beføjelser til at fastsætte puljens størrelse. Uanset hvad så er det efterhånden et samtaleemne hvert år, når vi sidder og drøfter løn omkring bordet under vores samarbejdsudvalg møder - så håbet er, at de bliver så trætte af os, at de hæver puljen. (hvilket næppe sker)

Vi møder ofte kollegaer som, kort tid efter ansættelse, syntes de får for lidt i løn, hvilket kan undre os. Vi forventer at HR foretager en forventningsafstemning med kandidaten og oplyser om, hvordan lønsammensætning er og ikke mindst hvordan man som kommende medarbejder har mulighed for at komme i betragtning under de lokale lønforhandlinger. Når man herefter underskriver sin ansættelseskontrakt, så er det til den aftalte løn og lønstigninger udover de centrale lønstigninger, kan som udgangspunktet kun ske ved de lokale lønforhandlinger.

Vi anerkender, at det kan være noget af en omvæltning at komme fra en privat virksomhed til en statslig institution, som dels ikke skal være lønførende, og dels hvor der ikke er de største muligheder for de store lønløft. Derfor kan man som helt ny medarbejder ikke forvente at komme i betragtning ved de førstkommende lønforhandlinger.

Vi er dog gået dialog med HR om en mere hensigtsmæssig udnyttelse af organisationsaftalens løntrin, så helt nye medarbejdere starter i en lavere løngruppe, men efterfølgende, eksempelvis, bliver løftet op i næste løngruppe når uddannelsen som inspektør er tilendebragt. Derved undgår vi at ældre inspektører skal lære nye op med en løn der stort set er ens, samt nye kollegaer som kan se frem til et lønløft når de har gennemgået deres uddannelse.

Pladser og hjemmearbejde

Pladser og hjemmearbejde fylder stadigvæk en del, specielt nu hvor styrelsen rent faktisk begynder at ansætte igen, men dog uden at pladserne følger med!

Dog har ledelsen gjort det klart, at vi ikke har mulighed for at få flere kvadratmeter end dem vi har nu, og at vi dermed må få det bedste ud af det.

Ledelsen har netop med den baggrund udarbejdet retningslinjer for fleksibelt hjemmearbejde i Styrelsen. Retningslinjerne er en forsøgsordning, som bliver evalueret om et år. Indholdet er under hensyntagen til både manglende pladser, men også til den fleksible tilgang til arbejdstilrettelæggelsen. Vi håber også på, hvilket vi har gjort opmærksom på, at cheferne bliver så tæt standardiseret som overhovedet muligt, så vi ikke kommer i den situation hvor nogle bliver åbenlyst forskelsbehandlet. Alle foreninger i Styrelsen er enige om en forsøgsordning på et år, hvorefter retningslinjerne på ny skal evalueres.

Generelt:

Medlemstallet i Kreds 1 lå den 1. marts 2021 på 92 medlemmer og den 1. marts 2022 på 179 medlemmer! Det skyldes resortoverdragelsen af de køreprøvesagkyndige fra Politiet til Færdselsstyrelsen, hvilket ligeledes betyder, at det Trafikforbundet der har overtaget forhandlingsområdet.

Det betyder også at der nu er 10 nyvalgte tillidsrepræsentanter for de køreprøvesagkyndige, hvilket betyder at Kreds 1 nu har 12 tillidsrepræsentanter fordelt over hele landet. Det giver også nogle udfordringer specielt for de køreprøvesagkyndige i forhold intern kommunikation, samt fælles kommunikation overfor ledelsen, hvorfor funktionen som fællestillidsrepræsentant er under overvejelse.

Samarbejdet med TS/FS:

Efter der har været udskiftning i HR-afdelingen i TS har vi oplevet en mærkbar forbedring på samarbejdet. Det er tiltrængt, specielt efter det tovtrækkeri vi har oplevet de forgangne år som lige blev toppet op med en arbejdstidssag som vi fik medhold i.

Det er derfor med glæde, at vi kommer tilbage til den mere dialogbaseret tilgang, hvilket vi tror på er vejen frem. Det er vores tro, at hvis vi løser problemerne med denne tilgang så bliver vi hørt og taget seriøst og som i sidste ende gør, at vi får den nødvendige indflydelse på vores arbejdsplads. At TR ikke blot er en funktion for at være modpart, blot for at være modpart. Vi er selvfølgelig til for vores medlemmer, men i dagligdagen holder vi den gode tone. Det gælder også, når tingene spidser til. Kommer vi med de gode argumenter, veldokumenterede problemstillinger, så er vores erfaring også at der lyttes til os - og vi dermed bliver taget seriøst.

Vi sidder med i både samarbejdsudvalgene, HAMSU og AMSU, men ikke alle problemer kan vente til disse møder afholdes, og derfor er det netop vigtigt at vi har et godt samarbejde både med HR og med ledelsen så vi kan forsøge at løse småproblemerne inden den vokser sig store.

Generelt er der ligeledes et godt samarbejde med FS ledelse og HR-afdelingen.

Kreds 2 - Naviair

Medlemmer

Her er der ikke sket det store. I skrivende stund er vi 17 medlemmer; 11 Naviair, 1 CPH samt 5 EPN DK simulatorpiloter. Et medlem fra Naviair har dog fået frivillig fratrædelse og træder i den forbindelse ud af Kreds 2 indenfor kort tid.

Ny Løn

Desværre fortsat mange udfordringer, det er svært at få del i puljen, da den er begrænset og vi er mange om budet. Efter at jeg nu er alene i bestyrelsen opstod der i 2021 et problem ifm. forhandlingerne, da det ikke ville være hensigtsmæssigt at gå alene til disse. Da det viste sig at formanden for Teleklubben også manglede en forhandlingsmakker, blev vi enige om at tage forhandlingerne sammen og det var en stor hjælp; Vi supplerer hinanden rigtig godt! Derfor har vi også aftalt at dette bliver gentaget til dette års forhandlinger.

Corona

De seneste 2 år har Kreds 2, som mange andre, været hårdt ramt pga. COVID-19 og de fleste har i lange perioder arbejdet hjemme, på godt og ondt. Alle har fået det til at fungere, men det har naturligvis også været en stor udfordring og der har været et stort afsavn grundet den manglede daglige kontakt med kollegaerne; Teams fungerer godt, men kan dog ikke erstatte den personlige kontakt.

Naviair blev som alle andre hårdt ramt af den krise COVID-19 medførte og dette gav desværre også store udfordringer i samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne, og det medførte brist på tillid og samarbejdet blev derfor virkelig sat på prøve. Men vi kæmper videre ...

Trods krisen har de fleste medlemmer det godt i deres afdelinger og trives der med nærmeste chef og kollegerne, og derfor er de fortsat glade for at gå på arbejde. Dette betyder også at stemningen her ikke er så dårlig, som vi ser det i andre dele af Naviair.

Kreds 3 - DATCA

Endnu et år præget af COVID-19 er nu gået. Vi startede 2021 med at sende en nytårshilsen til CEO Carsten Fich, der skulle være endnu en udstrakt hånd med ønsket om samarbejde og dialog, samt en større udnyttelse af den viden der ligger i organisationen, når der skal træffes store strategiske beslutninger. Samtidig kom vi med en kraftig opfordring til at møde medarbejderne fysisk, og bruge den lejlighed til at stå på mål for ledelsens beslutninger og de store konsekvenser disse havde medført.

Ledelsen mødte medarbejderne på dialogmøder. Disse var mildest talt katastrofale og skabte mere mistillid i stedet for at genopbygge tillid, da medarbejderne på ingen måde følte at de blev mødt af ydmyghed eller indrømmelser fra direktionen.

2021 blev året hvor mange af de antagelser for Naviairs økonomi, som DATCA havde fremlagt viste sig at holde stik. Nej, vi stod ikke med et tab på 400 mill kr, vi stod med et likviditetsproblem. Ja, det var ALT for voldsomt at sende 77 medarbejdere hjem med op til 18 måneders løn. Ikke bare var det enormt dyrt, men vi skulle ikke ret langt ind i 2021, før overarbejde blev normen for mange af de medarbejdere der var tilbage. Værst var det i Billund, hvor man sendte 1/3 af medarbejderne hjem, uden en reel plan for hvordan tjenestestedet skulle fungere.

I skrivende stund, er det tragikomisk at kigge tilbage på Naviairs spareplan, der i sagens natur skulle have sparet og nedlagt 120 stillinger. Dette blev så sat ned til 90 stillinger. Siden da har der været mange stillingsopslag, og kigger man i CVR-registeret for Naviair, har vi da heller aldrig været så mange ansatte som vi var i slutningen af 2021. Ifølge DATCA's beregninger ender vi med at have nedlagt ca. 20 stillinger når støvet har lagt sig. Til gengæld har vi nedlagt dem på den dyrest mulige måde. Alt i alt står vi med et Naviair der ikke har sparet meget (hvis noget overhovedet), men med al sandsynlighed ikke kan levere den kapacitet der bliver brug for.

En af DATCA's helt store bekymringer for 2021, var da også hvordan en stigende trafik skulle håndteres, i en organisation præget af rust, mistillid samt en udsigt til at være alt for få udcheckede operative medarbejdere. I skrivende stund, har Omikron skudt disse bekymringer lidt til hjørne, men de sidste nye prognoser for CPH og luftrummet indikerer at trafikken i løbet af marts kommer tilbage på et meget højt niveau. DATCA har indledt dialog med O's ledelse om, hvordan vi skal håndtere mere trafik end vi har hænder til. En helt ny situation for Naviair i moderne tid – en situation skabt af Tilpasningsplanen.

2021 blev også året hvor emnet om lønforskel kom på bordet igen. Trods insinuationer fra Direktionen om, at det var DATCA der ville have lønforskellen tjenestestederne imellem, er det vores håb at vi formåede at have en god dialog med medlemmerne om emnet og få dem overbevist om, at denne antagelse ligger meget langt fra sandheden. DATCA's bestyrelse har brugt denne lejlighed til at indlede snakke med Naviair om, at vi netop gerne så en større lønudligning, og at vi ser det kærkomment når nu Naviair selv ønsker det, men at det selvfølgelig skal finansieres hovedsageligt af Naviair, da det er Naviair der insisterede på en lønforskel i 2007.

Endnu engang skulle vi desværre en lille tur i medierne i det forgange år. Denne gang var det ikke foranlediget af DATCA, men af Naviairs tekniske direktør, der fik sammenlignet det vi laver med et computerspil (men hvor man lige skal huske ikke at skyde flyverne ned). Det er hovedrystende at Naviair ikke formår at levere et højere niveau og en mere seriøs fremstilling af vores kerneprodukt.

2021 var på mange måder et vemodigt år. Vi sagde farvel til rigtig mange gode kollegaer, der havde valgt at tage imod en frivillig fratrædelse. Mange tårer blev grædt og mange krammere givet (trods corona).

Kreds 5 – DMI

For kreds 5 har perioden siden sidste delegeretmøde været en periode med stigende udfordringer. Gode ting er dog også sket.

Langsomt, men sikkert er vi nu nået til et stadie hvor der er udfordringer med bemanning af operative meteorologer.

Særlig slemt står det til i den militære del af operationen med tjenestested i Karup, Midtjylland. For nærværende mangler der 4 årsværk og på trods af et nyt bachelorhold på 6 stk. har alle indtil videre fået tjenestested i København. Vi har i den seneste tid oplevet at medarbejdere er holdt op og tidligere kollegaer har sagt nej tak til opslået stillinger pga. især lønforhold.

For kollegaerne på Lyngbyvej har situationen i Karup betyder udstationeringer i Karup (hvilket da giver lidt på økonomikontoen), men også en stigende usikkerhed på hvem der kan risikere at blive forflyttet. Det har selvsagt givet anledning til kritik angående manglende rettidig omhu i rekruttering, fastholdelse og karriemuligheder, da man må forvente, at en større fokus på vejr og klima vil kunne betyde, at de operative meteorologer kan finde andre arbejdsområder inden for offentlig administration og i private rådgivningsvirksomheder. Det er netop det vi har set i Karup.

Serviceringen er Forsvaret med reaktionsstyrke-meteorologer og indgåelse af en ny aftale har i en længere periode været noget sløv set fra Forsvarets side. Det lader dog til, efter en hel del telefonopringninger, at være kommet hul igennem, men også her kan begrebet rettidig omhu nok ikke anvendes i relation til arbejdsgiversiden.

Det er selvsagt ikke optimalt og kan klinge lidt hult, men måske er det et udtryk for en nødvendighed, at man har igangsat en organisationsudvikling herunder forbedring af trivsel, arbejdsglæde og opgavevaretagelse. Udgangspunktet for dette projekt er på baggrund af resultaterne fra trivselsundersøgelsen, hvor ledere og tillidsvalgt skal deltage i et uddannelsesforløb, med fokus på psykologisk tryghed på DMI.

Af positive ting så må man sige at DMI har en del succes ifm. forskellige opgavevaretagelser. Der er ingen tvivl om at den øverste ledelse har et øje for de muligheder som de politiske vinde bibringer.

For de operative meteorologer har det indtil videre givet sig udslag i nye opgaver i relation til

- Farligvejr varsling i Grønland
Et klart udbytte af fokus på myndighedsbetjening efter flytning til Nuuk (samboende med arktisk kommando)
- Hydrologiske varsling af oversvømmelser (fra 1.4.2022)
Tydelig effekt af fokus på vejr og klimaændringer

COVID-19

Selvfølgelig har corona spillet en stor rolle med de udfordringer det har givet i perioden med høje smittetal, og deraf presset vagttjeneste. Så her skal der lyde en ros til DMI's ledelse og isæt IT-afdelingen der har fået et fornuftigt hjemmearbejds miljø op at køre.

I Kreds 5 ser vi frem nu alligevel frem til nogle fortrøstningsfulde, men sikkert også hårde år hvor der skal arbejdes med fokus på rekruttering, fastholdelse og karriemuligheder.

Kreds 6 - Teleklubben

Som alle andre personalegrupper i Naviair har Kreds 6 selvfølgelig også været voldsomt ramt af COVID-19 situationen. Ikke kun rent sygdomsmæssigt, men også mere på det daglige arbejde.

En del teknikere blev bedt om at arbejde hjemme så meget som muligt, samt afspadsere alt flekstid, overtid og ferie etc.

Men det er lidt svært at arbejde hjemmefra, da der ikke er adgang til de store operative ATC-systemer og landings- og navigationsanlæg etc.

Derfor har de fleste af teknikerne været fysisk på arbejde mens store dele af Naviair har arbejdet hjemmefra.

Stemningen blandt medarbejderne er stadig meget trykket og negativ, da samarbejdet med ledelsen mildest talt er meget anstrengt eller måske nærmere ikke eksisterende.

Den tekniske direktør prøver hele tiden at udfordre den økonomiske situation med diverse nedskæringer. Det tidlige forår startede temmelig kaotisk idet 3 SMC-vagter havde fået en frivillig fratrædelse og ledelsen mente at den tekniske overvågning kunne klares af 12 mand mod nuværende 15 mand!!!

Dette medførte et enormt arbejdspress på de resterende SMC-vagter, og endte med en lang række syge/stress-meldinger. Enden på det hele blev, at ledelsen måtte erkende, at det kræver 2 mand H24 for at køre SMC. Vi måtte lave en midlertidig aftale omkring 100% overtidsbetaling og "panik-besætte" de ubesatte vagter med "IKKE ATSEP" uddannede vagter.

I dag er der 15 fuldt udtjekkede SMC-vagter der starter på et nyt vagtrul d 1/5-2022.

Nylønsforhandlingerne startede også lidt problemfyldt, men blev løst sammen med aflønningen af de nye SMC-vagter. (Tak til Kreds 2 for godt samarbejde!)

Vi røg også ud i en konflikt omkring fortolkning af flextidsaftalen, og det endte med at ledelsen hårdt meldte deres udlægning som værende gældende! (vi er stadig ikke enige).

Derudover har der været kigget på besparelser på rådighedsvagt, flextid, z-tid, overtid og sammenlægninger af div vagthold. Men indtil videre er det lykket os at få det hele sparket til hjørne. Jeg forventer ikke at ledelsens sparekrav stopper i 2022.

Kreds 7 – DATSO

Naviairs tilpasningsplan påvirker fortsat vores dagligdag. Tilliden og samarbejdet med ledelsen har været alvorligt presset og er stadig langt fra det niveau vi gerne ville befinde os på. Vi ønsker sammen med de andre faglige organisationer at bidrage til et stærkt Naviair og yderligere bidrage med de erfaringer og kompetencer som vi ved har værdi for Naviair. Det har hele tiden været vores intention.

Vi oplever, i den forbindelse, et godt og nært samarbejde organisationerne imellem. Krisen har bestemt bragt os tættere sammen.

Vi har sagt farvel til en lang række gode kollegaer gennem året til frivillige fratrædelser. Da vi nåede oktober 2021 og sidste bølge sagde farvel, var mange tydeligt mættede af at tage afsked. Det var mange års kompetencer, mange års arbejdsfællesskaber og ikke mindst mange års venskaber, vi sagde farvel til.

COVID-19 sætter stadig et mærkbart præg på hele organisationen og vores hverdag. Det rammer de respektive afdelinger forskelligt, nogle er mere robuste bemandingsmæssigt end andre og presset er derfor meget forskelligt.

Trafikken er igen steget på COIF. Trods 4 nye medarbejdere i 2021, er ressourcerne i COIF/FDA/Briefing mangelfulde og det mærkes specielt i forbindelse med ferietegningen. Tidligere var det primært i skolernes sommerferie vi mærkede udfordringerne ved at få enderne til at mødes, men nu mærkes de det meste af året.

For at opnå en mere fleksibel vagtliste og deraf følgende besparelser er Naviair begyndt at presse på, for at medarbejderne på COIF/FDA skal tage en Briefing-kompetence (det har tidligere foregået på frivillig basis). Det giver god mening at optimere ressourcerne på denne måde, men Naviair har været modvillige, når vi har forsøgt at opnå en passende honorering som følge af det øgede ansvar og forpligtelser. Vi arbejder på at løse dette flaskehalsproblem, til alles bedste.

Det har været endnu et år i COVID-19's tegn i Apron. Trafikken kom i foråret og sommeren stille og roligt tilbage og vi endte med noget, der lignede 60% af præ COVID-19 trafikken, før det i efteråret igen droslede ned.

Overordnet set er trafiktilvæksten heldigvis sket i et tempo der gør, at vi har kunnet følge med op i gear.

Implementeringen af et nyt system på Briefing, til håndtering af NOTAM's og flyveplaner, "Cronos", i foråret har trukket store vekslers på medarbejderne. Den forudgående uddannelse var begrænset, og den efterfølgende mængde af indøvning var langt fra optimal. Cronos har mange fordele fremfor det gamle system, men for at virke optimalt er Cronos afhængig af, at brugerne (afsendere af flyveplaner og NOTAM's) også anvender det, og den del af implementeringen er der først for nylig taget hul på. Den manglende uddannelse og træning sammenholdt med det uhensigtsmæssige i at brugerne endnu ikke har taget Cronos i brug, har haft en stor negativ indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø og medførte mistro i en lang periode.

Grønland

I Grønland har specielt en sag om tvungen pensionsindbetaling og ønsket om en sundhedsforsikring været i fokus. Pr. 1. jan 2022 tilbydes medarbejderne i FIC'en nu samme sundhedsforsikring fra PFA som vi andre har mulighed for at tegne igennem TRF.

Pensions sagen er desværre ikke afsluttet og ser ud til også at være aktuel i 2022. Med den nye grønlandske finanslov som netop er vedtaget, er der dog noget bevægelse som forhåbentlig er til vores fordel bagudrettet. Det fjerner dog ikke den fremtidige udfordring, som grundet den nye lovgivning harmonerer dårligt med den nuværende lønsammensætning. Vi har fortsat TRF med inde over og fortsætter den skriftlige kommunikation gennem TRF med den grønlandske skattestyrelse.

Trafikken og den almindelige drift har selvfølgelig været påvirket af COVID-19 igennem hele året. Det har krævet en anderledes tilgang til bl.a. uddannelse af elever at få varetaget den opgave tilstrækkeligt. Til gengæld ser vi nu at enheden for første gang i lang tid er meget tæt på at være fuldt bemandedt.

Vi har desværre for nylig modtaget en række henvendelser fra medarbejderne. Vi arbejder pt. på at få klarlagt problemernes omfang og vi er i tæt dialog med medlemmerne deroppe.

Vagar

Vagar har i 2021 haft mere trafik end i Coronaåret 2020, så pilene begynder at pege opad igen. Widerøe har etableret fast ruteflyvning til og fra Bergen. Det er ikke ofte at de får nye flyselskaber ind, så det er rigtig positivt.

Det som fylder meget hos personalet på EKVG er spørgsmålet om lufthavnen skal have radar eller ikke. Der er i øjeblikket forhandlinger mellem færøske og danske politikere om opsætning af en militær radar på Sornfelli. Hvis adgangen til radaren kommer i hus, vil det naturligvis betyde efteruddannelse til alle folkene på EKVG for at kunne bruge den.

Ad 5 Regnskab

Regnskab 2020

Kim Schiødt gennemgik regnskabet for 2020: hvor vi har haft indtægter på i alt kr. 2.554.064 og udgifter på i alt kr. 2.956.217.

Regnskaber for 2020 viser et underskud på kr. 326.440, mod et budgetteret underskud på kr. 505.000. Begrundelsen for underskuddet skyldes bonus fra Forenede Gruppeliv i 2019, på kr. 254.623 Inkl. renter af driftskontoen. Vi har haft et afkast af investeringer på kr. 76.407.

Der er en egenkapital på kr. 4.555.534. Samt konflikt opsparingen på kr. 5.637.981.

Regnskab 2021

Kim Schiødt gennemgik regnskabet for 2021: hvor vi har haft indtægter på i alt kr. 2.968.190 og udgifter på i alt kr. 2.721.274.

Regnskabet for 2021 viser et overskud på kr. 596.435 mod et budgetteret underskud på kr. 506.000.

Begrundelsen for overskuddet skyldes bonus fra Forenede Gruppeliv af 2020 på kr. 604.902.

Herudover har vi fået et nogenlunde afkast af investeringer på kr. 397.541 hvoraf der skal betales SKAT på. Kr. 47.275.

Egenkapital udgjorde kr. 4.983.575. Hertil kommer konfliktopsparingen på kr. 5.805.375.

Konflikt opsparingen er ikke en del af TRFs egenkapital, da det er en eventualitets forpligtigelse, dvs. opsparingen er "båndlagt" til et specifikt formål som er besluttet af TRFs delegeretmøde.

Regnskabet for 2020 blev sat til afstemning.
Regnskabet for 2020 blev enstemmigt vedtaget

Regnskabet for 2021 blev sat til afstemning.
Regnskabet for 2021 blev enstemmigt vedtaget

Ad 6 Indkomne forslag

Der er ikke kommet nogle forslag

Ad 7 Fastsættelse af kontingent og budgetforslag

A. Budgetter 2022, 2023 og 2024

Budgetforslagene for 2022, 2023 og 2024. Der er i de udsendte budgetforslag taget udgangspunkt i et medlemstal på 640 til 650 i alle år, men pga. de Køreprøvesagkyndige er det faktiske medlemstal lige nu nærmere 680, men de mange fratrædelsesaftaler, som vi ikke har se alle af endnu, vil udligne medlemsfremgangen noget.

B. Fastsættelse af kontingent

Hovedbestyrelsen foreslår uændret kontingent.

Begrundelse:

TRFs kontingent (kreds kontingenterne IKKE er medregnet) fastholdes på kr. 309,50, hvoraf ca. kr. 110,00 går til TRF's gruppeliv. Vi varslede i 2020 at der nok ville komme en kontingentstigning, begrundet i stigende driftsudgifter, CORONA nedskæringer og kontingentstigninger i CO10 og FH, det holder fortsat. Derimod forudså vi ikke, som nævnt i beretningen, at vi pga. Politiforliget ville få en hel del nye medlemmer, en medlemsstigning på ca. 15% og dermed øgede indtægter.

Vi har derfor en forventning om at kontingenter på kr. 309,50 kan fastholdes indtil videre, ingen ønsker kontingent stigninger før det er absolut nødvendigt.

Ser man alene på driften d.d. så har TRF underskud. Men bonus fra Forenede Gruppeliv samt udbytter af konfliktopsparingen og foreningsformuen betyder at vi alligevel har respektable regnskaber.

Ad. 8 Valg af formand

Der var en kandidat: Kasper Berg blev genvalgt

Ad. 9 Valg af næstformand

Der var en kandidat: Henrik Michelsen blev genvalgt

Ad. 10 Valg af 2 revisorer

Hovedbestyrelsen indstiller til genvalg af:

Ove Andersen

Søren Olufsen

Begge revisorer blev genvalgt

Ad. 11 Valg af revisorsuppleanter

Hovedbestyrelsen indstiller til valg af:

Henrik Sand-Grimnitz

Indstillingen godkendt

Ad. 12 Eventuelt

Kasper Berg takkede for valget og ønskede Henrik Michelsen tillykke med genvalget som næstformand.



Ordstyrer

Preben Lauridsen



Referent

Kim Schiødt