

Trafikforbundet

Referat fra det 21. ordinære delegeretmøde den 10. april 2014 i Kosmopol,
Fiolstræde 44, 1171 København K

København, den 25. april 2014

Dagsorden:

1. Navneopråb
2. Vedtagelse af forretningsorden
3. Valg af ordstyrer, viceordstyre og referent
4. Hovedbestyrelsens beretning
5. Regnskab
6. Indkomne forslag:
 - a. Vedtægtsændringer
7. Budgetforslag og fastsættelse af kontingent
 - a. Budgetter for 2014, 2015 og 2016
 - b. Fastsættelse af kontingent
8. Valg af formand: Bolette Brødsgaard modtager genvalg
9. Valg af næstformand: Ole Krog Jensen modtager valg
10. Valg af 2 revisorer
11. Valg af revisorsuppleanter
12. Eventuelt

Formand Bolette Brødsgaard indledte delegeretmødet med at byde alle velkommen.

Formanden gik herefter over til punkt 1 på den udsendte dagsorden: Navneopråb.
Jacob Bøgemose udleverede stemmekort til de delegerede, der var i alt 35 delegerede.
Formanden gjorde opmærksom på, at stemmekortene skal afleveres til viceordstyreren, såfremt lokalet forlades, således ordstyren ved hvor mange stemmeberettiget der til stede.

Trafikforbundet

Delegerede 2014 - 35

Kreds 1

- 1 Steen Riis Thomsen
- 2 Michael Matz
- 3 Allan Lundgreen
- 4 Knud Rosing - AFBUD
- 5 Lars Rønnow Kaas - AFBUD
- 6 Nina Boukaidi-Laghzaoui

Kreds 2

- 7 Trille Clemen Jørgensen
- 8 Hugo Hvidkvist

Kreds 3

- 9 Finn Kristensen
 - 10 Kasper Berg
 - 11 Klaus Oldrup
 - 12 Finn Søgaard
 - 13 John Schlage
 - 14 Casper Ransborg
 - 15 Johan Orth - AFBUD
 - 16 Ole Krog Jensen
 - 17 Henrik Christoffersen
 - 18 Pierre Jørgensen - AFBUD
 - 19 Birgitte Hagsten - AFBUD
 - 20 Helle Munksø
 - 21 Christian Struer Tetens
 - 22 Bo Feldberg – AFBUD
- Suppleant for kreds 3: Michael Skaaning

- 23 Dirch Jans
- 24 Thorkild Dydensborg Hansen
- 25 Mathias Kamban Larsen

Kreds 5

- 26 Kim Sarup
- 27 Mette Skaarup
- 28 Mette Wagner
- 29 Philip Tarning-Andersen
- 30 Eva Gruno
- 31 Palle Larsen

Kreds 6

- 32 Flemming Kim Hansen
- 33 Thomas Sandison - AFBUD
- 34 Kennet Petersen - AFBUD
- 35 Otto Kirk

Kreds 7

- 36 Jacob Bøgemose
- 37 Michael Nicolaisen
- 38 Henrik Korngård
- 39 Berit Merete Dichmann
- 40 Mark Borggild
- 41 Anne Bante Mogenshøj
- 42 Ole Sløk-Jessen
- 43 Mads Starenberg - AFBUD

Ad 2 Vedtagelse af delegeretmødets forretningsorden

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

Den omdelte 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, Johan Ohrt fik sent forfald. Bolette Brødsgaard foreslog i stedet Jacob Bøgemose. Der var ingen andre kandidater. Jacob Bøgemose blev valgt som viceordstyrer.

Valg af referent: Hovedbestyrelsen foreslog Kim Schiødt. Der var ingen andre kandidater. Kim Schiødt 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 21 stemmer

Ved øvrige afstemninger kræves der simpelt flertal på dette delegeretmøde er det 18.

Preben Lauridsen gav herefter ordet til Bolette Brødsgaard til den mundtlige beretning.

Ad 4 Beretning

Formandens beretning 2014

Jeg vil tale om fagforeningerne især om FTF men også om fagbevægelsens udfordringer som sådan i Danmark af i dag. Og hvad status er nu.

Lærerkonflikten sidste år var et chok for mange i FTF-organisationerne. I lang tid efter handlede alle fagforeningsmøder om, hvor chokende det var. Hvor ufint. At den danske model var død og fagbevægelsen døende. En typisk chok-reaktion, hvor alle render rundt hvide i ansigterne, mens de bekræfter hinanden i, hvor forfærdeligt det er. En tilstand af forvirring og meget typisk uden handlekraft.

Vi er nu kommet til fase 2: planernes og handlingens fase. Chokket er blevet afløst af vrede, sammenbidthed og lyst til at handle. Så der er håb for os - hvis vi alle er villige til at trække på samme læst og glemme interne magtkampe og medlemshugst.

Lærerkonflikten burde ikke være kommet som et chok, fordi der i samfundet længe har været tydelige tegn på, at fagbevægelsen er under angreb, at hele den danske model er under forandring.

I mange år har folketingspolitikere yndet at tage på udenlandsbesøg og synge den danske models pris. Den danske model er verdenskendt, som den absolut bedste måde at have tryghed og anstændighed i ansættelsen og samtidig arbejdsro og effektivitet for arbejdsgiverne. Men politikernes lovsang klinger efterhånden noget hult.

Gennem de sidste 10 år eller mere, har politikere og andre trendsættere haft held til at fremstille fagbevægelsen som stopklods om benet og offentlige arbejdspladser som et nødvendigt onde, der bør begrænses mest muligt. Denne tanke er blevet fulgt op af lovgivning (f.eks. A-kasser uden for fagforeningerne i 2002).

Det har heller ikke hjulpet, at Danmark er kommet med i EU. De andre EU-lande har nemlig en helt anden måde at håndtere arbejdsmarkedet på. Her er fagforeningerne ude på det frie marked og konkurrere indbyrdes om medlemmerne. Her hersker ikke fredspligt som i den danske model. Næ, hvis en fagforening har brug for at hverve medlemmer eller bare vise handlekraft, så er en strejke en virkningsfuld måde. Som for eksempel da franske fagforeninger for et par måneder siden tog nogle virksomhedsledere som gidsler i deres egne kontorer.

Det kan vi ikke i Danmark eller de andre nordiske lande, som også har "Den Danske Model". En grundpille hos os er fredspligten, som er skrevet ind i den hovedaftale, vi har med arbejdsgiver. Ingen strejker eller arbejdsnedlæggelser i fredstid, dvs. mellem afslutningen af en overenskomstforhandling og til overenskomsten skal forhandles næste gang. Den fredspligt har arbejdsgiverne og det danske samfund tjent rigtig mange penge på.

Fredspligten er en væsentlig forskel fra andre EU-lande. En anden, meget væsentlig forskel er lovgivningsmagts plads i aftalesystemet. Andre EU-lande er i meget højere grad end vi, vant til at have lovgiverne inde over. Mange lande bruger lovgivning til regulering af løn og arbejdstid. Den praksis har EU overtaget, og dermed har vi også i Danmark været nød til at rette ind, f.eks. omkring maximum arbejdstid og hviletid. Men også EU-domstolen har blandet sig med forskellige domme om rådighedstjeneste og strejkeret. (f.eks. Jaeger-dommen 2002 eller 2003 om arbejdstid

og hviletid og Laval-dommen i 2007 om konfliktret. Europarådet og ILO har i 2013 underkendt EU-domstolen i Laval-sagen).

Fagbevægelsen er presset. LO og FTF mister medlemmer. Vi i Trafikforbundet mister også medlemmer - dog sker det overvejende ved at folk stopper i deres job. Men selv om vi har en høj organisationsgrad, er der stadig nogle kolleger, som vi burde have som medlemmer.

Hvor mange medlemmer kan fagbevægelsen tåle at miste, før den er sat uden for indflydelse? Hvad vil der ske, hvis under halvdelen af den danske arbejdsstyrke ikke er organiseret i en forhandlingsberettiget organisation?

Hvorfor mister fagbevægelsen medlemmer?

Tja, der kan sige at være flere årsager. En årsag er, at flere af de unge ikke kan se nogen grund til at være i en fagforening. De kan selv og har ikke brug for den solidaritet og det fællesskab, som fagforening bringer. En anden er, at fagbevægelsen har mistet politisk indflydelse. I forhold til at hovedparten af arbejdsstyrken stadig er medlem af en fagforening, så har vi ikke den indflydelse vi burde have.

Fagforeningerne, både FTF, AC og LO, bliver ikke længere inddraget, når folketinget tænker nyt om arbejdsmarkedet. Fogh-regeringen ændrede den praksis, da den kom til magten i 2001. Tidligere var det kutyme, at organisationerne på arbejdsmarkedet blev inviteret til at deltage i det udvalgsarbejde, der er første skridt til ny lovgivning. Men den praksis skrottede Fogh-regeringen fra start af. Den nuværende S-R regering har fortsat denne praksis.

Fagforeningerne må nu agere på samme vilkår som andre interesseorganisationer, som kæmper om politikernes gunst. Fuldstændig på samme måde som Kræftens Bekæmpelse, Danmarks Naturfredningsforening, patientforeninger o.a.

Internt i fagbevægelsen havde mange håbet og regnet med, at den mindre respekt og indflydelse under den borgerlige regering var et forbigående fænomen. Men lærerkonflikten i foråret 2013 viste noget helt andet.

Jeg skal ikke kloge mig på indholdet i lærerkonfliktet eller tage stilling for eller imod. Det har jeg ikke viden til. Men optakten, forløbet og efterspillet af lærerkonflikten sendte chokbølger gennem fagbevægelsen. Overenskomstforhandlinger er grundlæggende en forhandling mellem to ligeværdige parter, som respekterer hinanden og det system, de har valgt at være en del af.

Et års tid før forhandlingerne gik i gang, havde modparten skrevet en drejebog over resultatet og vejen dertil. Igennem sommeren og efteråret kørte regeringen en medie-kampagne med budskabet om, at lærernes arbejdstidsregler var en stopklods for en helt nødvendig folkeskolereform. Under OK-forhandlingerne lykkedes det finansministeren at splitte

fagbevægelsen ved at afstå fra de krav, han havde uden for undervisningsområdet. Og han købte AC til at lave en aftale for gymnasielærerne. Herefter stod lærerne alene - skønt det ikke skortede på sympati-tilkendegivelser. I forhandlingerne med lærerne gav finansministeren og Kommunernes Landsforening ingen åbninger, ikke et komma blev flyttet i regeringens forslag. Forligsmanden opgav med det samme at komme med et mæglingsforslag, og finansministeren satte aldrig sine ben i forligsinstitutionen. Lockout'en gik i gang og blev som forventet afsluttet med, at folketinget ophøjede regeringens forslag til lov. Eneste spændingsmoment var, hvornår lovindgrebet kom.

Naturligvis har vi altid vidst, at overenskomstforhandlinger inden for staten har risikoen for at være lidt ensidige, da finansministeren har den lovgivende magt og ikke bare er en almindelig forhandlingspart. Men hidtil er spillereglerne blevet fulgt, og respekten for forhandlingsmodellen har været tilstede. I lærerkonflikten var der ingen respekt og kun magten talte.

Det er baggrunden for den situation, fagbevægelsen er i nu. Men kan vi gøre noget? Kan vi forhindre den danske model og den danske fagbevægelse i at smuldre bort?

Det er nok ikke lige strejkevåbnet vi skal gribe til. Men vi kan gøre noget ved de problemer, vi står over for, og som kan opsummeres sådan:

- mediernes nedgørelse af offentlige arbejdspladser
- manglende indflydelse på politiske beslutninger
- synlighed og værdi for medlemmerne

Vi kan gøre noget på det overordnede niveau og vi kan gøre noget på det lokale. På det overordnede niveau er det allerede så småt i gang.

Vores hovedorganisation FTF har længe haft en stille og rolig dialog med de andre hovedorganisationer, AC og LO. De er meget forskellige, men der er også ligheder i holdninger og interesser mellem de 3 organisationer. Flest ligheder er der på det europæiske plan, hvor de 3 hovedorganisationer nu er ved at etablere en lille repræsentation i Bruxelles sammen med den danske ambassade. Dermed kan den danske fagbevægelse holde øje med, hvad der sker, og på et tidligt tidspunkt øve indflydelse.

På det hjemlige plan er forskellene lidt større, og det er således ikke lykkedes for FTF at få AC interesseret i en mere forpligtende dialog. Det er ærgerlig, da mange FTF-grupper føler større sammenhørighed med AC end LO, og mange FTF'ere samarbejder med AC'erne på de enkelte arbejdspladser.

Dialogen med LO glider bedre, hvilket har resulteret i kampagnen ER DU OK, der startede i 2012. Vi i Trafikforbundet har valgt ikke at deltage aktivt i kampagnen, der stadig løber med f.eks. løntjek-kampagner.

Dialogen mellem FTF og LO kan meget vel munde ud i dannelsen af en ny hovedorganisation, som omfavner nuværende FTF-organisationer og LO-forbund. Ideen har været drøftet på flere møder mellem formænd for FTF-organisationerne, hvor Trafikforbundet også har deltaget.

Ideen lyder fornuftig. En ny hovedorganisation vil kunne tale med større vægt. Men vi skal stille krav til en ny hovedorganisation, så den ikke blot bliver en mastodont med alt for lang fra top til bund. Den skal kunne servicere medlemsorganisationerne lige så godt eller bedre og for de samme penge. Den skal kunne ændre medie billedet af fagbevægelsen og få politikerne til at lytte.

Det bliver ikke nogen nem proces, men holdningen blandt FTF-organisationer er overvejende positiv. FTF holder repræsentantskabsmøde til maj, hvor jeg deltager. FTF's kongres i 2015 kan meget vel se en beslutning om at påbegynde dannelsen af en ny hovedorganisation.

Også i CO10 er vi rykket tættere sammen. Det er tydeligt, at krisen har øget behovet og ønsket om mere information og mere inddragelse. Trafikforbundet har taget initiativ til etableringen af et uformelt dialogforum, hvor de mindre CO10-organisation mødes og i fællesskab bringe krav og holdninger til CO10's bestyrelse. Det har resulteret i, at CO10 har ændret praksis og i højere grad end tidligere inddrager organisationerne bl.a. gennem flere fællesmøder. Der er kommet mere fokus på samarbejde i stedet for bare fine titler. Således kommer den nye formand for CO10 ikke fra Politiforbundet, som plejer at have posten. Den nye formand er Jesper K. Hansen fra Centralforeningen for Stampersonel (CS) i forsvaret, mens Politiforbundets nye formand, Claus Oxfeldt, er næstformand i CO10. De 2 ser ud til at være et godt makkerpar til gavn for os alle i CO10.

I Trafikforbundet har vi selv et stort ansvar for, at den unikke danske model fortsat skal udvikle sig og være levedygtig.

En af de 3 hjørneste i den danske model er tillidsrepræsentanten. De andre vigtige elementer er, som I nok husker, de centrale overenskomstforhandlinger og fredspligten. Tillidsrepræsentanten er omdrejningspunktet for det lokale arbejde.

Det er rigtig vigtigt, at vi gør et godt lokalt arbejde. Det sker ofte ved de centrale forhandlinger, at de indgåede aftaler er rammeaftaler, som skal udfyldes gennem lokale aftaler. Det stiller større krav til vores lokale repræsentanter. Så selv om vi tilsyneladende fungerer godt, så skal vi spørge os selv om det er godt nok eller om det halter nogen steder:

- fungerer arbejdet i kredsbestyrelsen
- arbejder vi for det store fællesskab og ikke blot for os selv
- giver vores arbejde indflydelse eller skal vi ændre vores måde at arbejde
- mangler vi viden, og hvordan får vi den

Netop de forøgede krav til tillidsrepræsentanterne var anledning til, at Trafikforbundet i 2013 inviterede til kredsbestyrelsernes dag. Formålet var at samle alle kredsbestyrelsesmedlemmerne (og ikke blot hovedbestyrelsesmedlemmer) omkring et fagligt oplæg og at give mulighed for at mødes med andre i samme båd.

Tillidsrepræsentantens arbejde har været genstand for flere store undersøgelser, hvor effekten og tilfredsheden med det lokale arbejde er blevet analyseret. Og hér er en klar positiv effekt. Tillidsrepræsentantsystemet og SU-erne roses af arbejdsgiverne. Når dialogen er god mellem den lokale repræsentant og ledelsen, trives arbejdsplads og medarbejdere. (sygeplejerskernes CARMA-undersøgelse og den europæiske NEIRE II)

Hvad er det ved tillidsrepræsentantsystemet, som bliver rost i undersøgelserne? Hvad er det, der er karakteristisk ved tillidsrepræsentantens rolle? Det er:

- Gennem tillidsrepræsentanten har ledelsen en nem indgang til medarbejdernes ufiltrede holdninger
- Med tillidsrepræsentanten kan ledelsen indgå lokale aftaler, som har opbakning hos en bred vifte af medarbejdere
- Tillidsrepræsentanten kan i mere uformelt sprog formidle ledelsens strategier og vision til medarbejderne
- Tillidsrepræsentantens tilstedeværelse og deltagelse i det almindelige arbejde på arbejdspladsen opsamler viden fra alle medlemmer, fra de stille til de mere artikulerede.

Denne rolle som bindeled og filter mellem medarbejderne og ledelsen giver ro og tryghed for alle på arbejdspladsen. Naturligvis er det ikke så nemt, som det lyder. Og derfor skal vi vedblive at støtte og udvikle det lokale arbejde og sammenholdet i kredsene og på tværs af kredsene.

Jeg vil slutte af med at sige tak alle, der er aktive i Trafikforbundet og alle jer, som viser interesse og bakker op om Trafikforbundets arbejde.

Skriftlig beretning til TRF's delegeretmøde den 10. april 2014

Kreds 1

De sidste to år har i Kreds 1 været præget af alle de mange sager, som TRF i stor grad også har været vidne til. Nedenstående er et forsøg på en sammenfatning af de 2 forgangne år.

Trafikstyrelsen

Det er bestyrelsens opfattelse, at Trafikstyrelsen med fusionen af områderne vej, jernbane og luftfart, er i færd med at gennemføre en harmonisering af Trafikstyrelsen, som skal sikre en ensartet medarbejderstab der derved kan håndteres på lige vis uanset baggrund.

Det er klart, at medarbejderne i denne proces har opfattet det som et "overgreb" i forhold til tidligere ansættelsesvilkår, og at luftfartsdelen, som den sidste part i sammenlægningen, specielt har været ramt, og at den har præget uroen i Trafikstyrelsen. Det skal dog nævnes, at de øvrige områder ligeledes har oplevet forandringer/foringelser i form af fratagelse af vagtordninger,

inddragelse af frikort (DSB) og opsigelse af lokalaftaler osv., som på samme måde har ændret deres løn og ansættelsesvilkår væsentligt.

Der er fortsat stor tilgang af løntilskudsmedarbejdere, og Trafikstyrelsen opfylder sin forpligtede kvote til fulde. Enkelte forsætter som fastansatte efter endt forløb. Ligeledes oplever vi at Trafikstyrelsen ansætter en hel del studentermedhjælpere, og det ses at de ofte hurtigt indtræder i produktionen. Konsulenter er også blevet meget populære og stiger i antal i Trafikstyrelsen. Bestyrelsen finder dette en smule foruroligende.

I Trafikstyrelsen opleves det, at der er stort frafald af medarbejdere og at årsagen i mange tilfælde er utilfredshed i ansættelsen. Kredsen har ved flere lejligheder undret sig over Trafikstyrelsen dårlige kommunikation omkring fusionsprocessen og mener, at de nærmeste ledere har svigtet eller simpelthen ikke har forstået Direktionens planer. Vi har til tider oplevet dybt frustrerede afdelingschefer, der i den grad har haft svært ved at samarbejde, hvilket naturligvis har forplantet sig til medarbejderne og foranlediget mange personsager af forskellig art + et generelt dårligt arbejdsklima i Trafikstyrelsen.

Jeg vil i denne beretning ikke fremhæve de mange sager kredsen har været medvirkende i, men vil blot konkludere, at Trafikstyrelsen er en arbejdsplads med store udfordringer for både medarbejder og arbejdsgiver. TRF er i denne sammenhæng, en rigtig god støtte for kredsen og vi sætter stor pris på jeres bidrag og støtte i alle sammenhæng.

Kreds 1 føler at vi er en aktiv organisation i Trafikstyrelsen, og at vi sætter vores præg på dagsordenen når det spidser til. Vi må dog konstatere, at vores ledelse ikke giver ved dørene og at de kun bøjer sig hvis de har brudt glædende regler.

Havarikommissionen for Luftfart og Jernbane (HCLJ)

Havarikommissionen har igennem flere år kæmpet med dårligt psykisk arbejdsmiljø, som har resulteret i flere syge medarbejdere. Det sidste års tid har der været brugt penge på forskellige konsulenter med speciale i psykisk arbejdsmiljø. Lige nu afventer de resultatet af Arbejdstilsynets seneste undersøgelser.

Havarikommissionen valgte i efteråret 2013 ny tillidsrepræsentant, efter at den tidligere tillidsrepræsentant, Jørn Asmussen, var stoppet i Havarikommissionen. Efter sit valg har den nye tillidsrepræsentant, Nina Boukaidi-Laghzaoui, indtaget den hidtil tomme plads i Kredens 1's bestyrelse.

Vejdirektoratet

Strategien "Vejdirektoratet på vej mod 2017" er det største emne i Vejdirektoratet. Denne strategi vil medføre en besparelse på 100 stillinger grundet faldende anlægs- og driftsbevillinger. Vejdirektoratet skal, i lighed med Trafikstyrelsen og Banedanmark, flytte til nye lokaler i det fremtidige kontorhus ved Dybbølsbro i 2017. Der bliver stadig færre medlemmer i Vejdirektoratet Kreds 1, da tjenestemænd er en lukket gruppe i Vejdirektoratet.

Der er stadig medlemmer i enkelte havne, Kystdirektoratet, Departementet og Applus+, men vi hører ikke så meget fra dem. De har, hvad de også ved, stadig mulighed for at kontakte sekretariatet direkte.

Efter sidste optælling når vi op på 86 medlemmer i Kreds 1.

Kreds 2

Omkostningsreduktion

2012 blev præget af omkostningsreduktion, som blev iværksat som følge af svigtende indtægter. På et ekstraordinært HSU i april 2012 blev det meddelt, at Naviair skulle spare 25 millioner kroner om året over de næste 3 år. Derfor var en ressourcetilpasning uundgåelig, da den overvejende del af besparelserne skulle hentes på lønsiden.

I august blev strategien for forløbet fremlagt. 26 valgte at søge om frivillig fratrædelse, hvilket dog ikke var nok og derfor resulterede i yderligere 7 afskedigelser. Kreds 2 blev ikke ramt af afskedigelser, men to medlemmer fra kredsen valgte en frivillig fratrædelse, herunder formanden, Bo Lütken Petersen.

Da formanden havde valgt frivillig fratrædelse, overtog næstformanden, Trille Clemen Jørgensen, formandsposten og dermed er bestyrelsen nede på 2 medlemmer, en formand og en kasserer.

Ny Løn årlige forhandlinger

Grundet omkostningsreduktionen var beløbet til ny løn 2012 meget begrænset og Kreds 2 fik desværre ikke del af dette.

Ny løn 2013 var en smule mere positivt om end det var beskedent, men vi fik et par engangsvederlag.

Overførsel af teoretisk uddannelse til Entry Point North (EPN)

Al teoretisk uddannelse er per 1. januar 2013 atter overført til EPN. Dette har medført forandringer for et par medlemmer og dermed ændringer i arbejdsopgaver. Men bl.a. som følge af at formanden havde valgt frivillig fratrædelse, har overflytning af teoretisk uddannelse (den afgående formands daglige arbejdsområde) ikke medført yderligere konsekvenser for berørte medarbejdere, da nye opgaver tilkom.

Som vi går ind i 2014 er vi 17 medlemmer i Kreds 2.

Kreds 3

Ressourcetilpasning og effektivisering

Kort efter sidste delegeretmøde i 2012 meddelte Naviair at der skulle ressourcetilpasses pga. dårlig økonomi. Det var en lang og sej proces. Ved hjælp af frivillige fratrædelsespakker lykkedes det at minimere antallet af fyringer. Desværre strakte forløbet sig over lang tid, og blev først afsluttet sidst i 2012.

Allerede i forsommeren 2013 meddelte Naviair at man ville lancere et effektiviseringsprogram, men at det ikke ville medføre nedskæring eller fyringer. Det var dog ikke muligt at få at vide hvad de konkrete tiltag var. Igen har projekt "arbejdskultursforandring", som effektiviseringsprogrammet blev døbt, strukket sig over meget lang tid. Direktøren har meddelt at projektet skal være gennemført og afsluttet inden udgangen af 2014, men selv i skrivende stund er vi endnu ikke informeret om hvilke konkrete ting der skal ske.

Personsager og TRF

Siden sidste delegeretmøde har vi atter haft nogle personsager, hvor vi har fået stor hjælp af TRF's sekretariat. Meget af det daglige arbejde klarer vi selv i kreds 3, men vi er glade for den professionelle støtte vi får gennem sekretariatet.

Ændring i pensionsalderen

En sag som har fyldt og fylder meget i denne periode er sagen om pensionsalderen for flyveledere. Igennem en EU forordning har Trafikstyrelsen valgt at ophæve den tidligere øvre aldersgrænse på 60 år for operative flyveledere. Dog bliver aldersgrænsen fastholdt gennem en dispensation indtil videre. Det er en kompliceret sag, som også berører vores ret til tidlig pension. Desværre er Naviair, Moderniseringsstyrelsen og Trafikstyrelsen meget tilbageholdende i deres udmelding om nye tiltag.

Kredsbestyrelsen

I marts måned 2014 holder DATCA sin generalforsamling. Finn Kristensen genopstiller ikke, og i stedet stiller TRF's næstformand Kasper Berg op som formand for DATCA. Kasper Berg trække sig derfor fra posten som næstformand i TRF.

I foråret 2012 fejrede DATCA sit 60 års jubilæum med en stor fest for vores medlemmer. Det blev fejret behørigt.

Kreds 5

Dårlig økonomi

Den sidste periode har været meget turbulent, grundet DMIs enormt trængte økonomi. De økonomiske kvaler, skyldes bl.a. den årlige besparelse på finansloven, et fejlslagen eventyr i Kasakhstan og et gevaldigt rod i vores økonomisystem, som f.eks. gav udslag i, at DMI ikke fik sendt regninger og rykker ud til kunder og institutioner i flere kvartaler. Da DMI er blevet kørt til kanten af det forsvarlige og nogle gange over, har Departementet naturligvis haft ekstra fokus på DMI.

For de ansatte har det medført en frustreret og utryk hverdag, og DMI har da også været igennem 4 fyringsrunder siden sidst, og desuden har man forhørt sig om frivillig aftrædelse. Ingen af vores medlemmer er blevet afskediget, men de har til gengæld oplevet en forringelse af hverdagen med bl.a. vagt nedlæggelser, ekstra opgaver og omlægning af mødetider til klokken 05. Det gør det som tillidsrepræsentant ekstra frustrerende, at ledelsen i den samme periode valgte at nedlægge de lokale samarbejdsudvalg, netop når det var mest brug for dem!

Der er dog en forsigtig optimisme på DMI, da vi er i gang med en større generationsskifte i ledelsen. Vi har fået ny direktør, Marianne Thyrring, som tiltrådte d.1. august 2013. Hun er den første direktør på DMI, som ikke har en faglig baggrund. Sammen med vores nye økonomidirektør ansat i maj 2013, er der blevet sat gang i en omstrukturering af DMI og søsat projektet "Sund Økonomi"

Årlige nylønsforhandlinger

De årlige nylønsforhandlinger er fortsat en langsom og ganske krævende proces. Der går ikke et år, hvor der ikke er problemer med f.eks. puljens størrelse, fordeling af puljen og forholdet mellem varige tillæg og engangstillæg. Tidsplanen bliver konsekvent altid overskredet, så de sidste aftaler plejer at blive underskrevet i februar og ikke maj, som er målet!

De gode nyheder er, at Kreds 5 nu stort set får den andel af puljen, som vi er berettiget til! Ledelsen har til de seneste forhandlinger nærmest fjernet de varige tillæg, så kampen fortsætter ufortrødent videre, og Kreds5 kan på ny konstatere, at nylønssystemet ikke er tiltænkt folk i operative tjenester.

Grønland

Vi har ligesom Kreds 7 haft meget fokus på Grønland. Dette skyldes de tiltagende problemer med skimmelsvamp i lejlighederne, som har ført til utilpashed, koncentrationsbesvær mv. Det har hjulpet, at lejlighederne er blevet renoveret, men desværre har enkelte af vores medlemmer ikke oplevet en forbedring. Under en af besparelsesrunderne blev der fjernet en del overarbejdstimer, som medførte en nedgang i løn. Sammenholdt med problematikken med skimmelsvamp, har det været utroligt svært for DMI at få meteorologerne til at søge frivilligt til Grønland. I sidste ende valgte ledelsen at ty til tvangsudstationeringer á 3-4 måneders varighed, en ordning som ikke blev modtaget med glæde! I vores ansættelseskontrakter står der, at vi kan komme til at arbejde på DMIs tjenestesteder, herunder Grønland, så der var ikke meget at gøre. For en tid er tvangsudstationeringerne blevet lagt på hylden, da ledelsen har udvist vilje til at prøve vores forslag om 2 måneders udstationeringer.

DMI og SMHI

Den 1. januar 2012 indtrådte DMI og SMHI (Svenske Meteorologi og Hydrologi Institut) i et konsortium med henblik på at levere meteorologisk service til det dansk- svenske FAB (Functional Airspace Block). Dette betyder bl.a. at vi på DMI laver lufthavnsudsigter for de sydsvenske lufthavne, og i tilfælde af sygdom, computernedbrud eller lignende skal vi kunne overtage hinandens udsigter. På længere sigt er det planen, at konsortiet skal udvides til hele Norden samt en del af Baltikum.

Kreds 6

Efter personalereduktionerne i 2012 har 2013 været et stille år. De sidste aftrædelser er ved at være i hus. Vi er reduceret med 6 medlemmer.

På den faglige side har indsatsen gået på at forenkle aftaler, hvor man kan se at det også er en form for besparelser. Det var mere en mental øvelse, da mange af aftalerne var overenskomstaftaler, der ikke kunne røres ved.

I HSU har Politik om Bibeskæftigelse fyldt meget.

Kompetenceprojekt/midler

Der er ved at komme mere kød på benet. Midlerne er intakte, vi har fået udsættelse med hensyn til at bruge pengene, da det er lidt af et pilotprojekt, som alle vil have skal lykkes. Det bliver e-learning kurser og andre tiltag.

Projekttillæg. Hvordan og hvor meget med hensyn til hvad der skulle tælle med til at opnå timer for at få tillægget.

Pension af faste tillæg

Pension af faste tillæg var en sag vi fik via aviserne og vågne medlemmer. Vores aftalerne blev undersøgt. Det var det grundlag aftalerne var indgået på, der afgjorde om man var berettiget til pension af tillægget. Det viste sig, at vi ikke var en del af sagen fra aviserne.

Rådighedsvagtsbetaling (brug af ny løn). Rådighedsvagtsbetalingen har stået i stampe p.g.a. at vi da aftalen blev indgået accepterede et kronebeløb, som senere har udhulet værdien af aftalen. Beløbet var 1/3 af timelønnen på det tidspunkt og fulgte derfor hovedaftalen. Dette er så sakket agterud, da lønnen heldigvis er steget mere end inflationen.

Arbejdskulturforandring

Arbejdskulturforandring er et nyt tiltag fra Naviairs side, som vi vil høre mere om i den kommende tid, men det blev startet sidste år. Det drejer sig om at få mere "value for money" fra de ansatte, mest i form af tilrettelæggelse af turnus o. s. v..

Kreds 7

Generelt

Foråret 2012 begyndte med udmeldingen om ressourcetilpasning, eftersom Naviair havde manglende indtægter pga. fald i trafikken. Det blev meldt ud, at der skulle spares sammenlagt 25 mio. kr., som skulle være fordelt på henholdsvis driften og personale. Det blev meldt ud, at jo mere der blev sparet på driften, desto mindre skulle der spares på personalet. Den udmelding gjorde, at vi var positivt indstillet på at finde besparelser i driften, som endte med afgivelse af honorering for ekstravagter indtil foråret 2013 samt at afstå fra at være med i Ny-lønsforhandlingerne 2012.

Ressourcetilpasningen skulle først effektiviseres efter sommerferien, da Naviair havde to store projekter, som skulle sættes i søen inden, nemlig implementeringen af COOPANS (lufttrafikstyringssystemet i Naviair) og overleveringen af ATCC (Kontrolcentralen) til NUAC. Dette var B-siden ikke helt tilfreds med, da alle erfaringer viser, at når der er truffet beslutning om en ressourcetilpasning, så bør den effektueres så hurtig som muligt. Igennem processen begyndte meldingerne fra ledelsen at ændre karakter. Nu var besparelserne ikke to spor, der fulgte hinanden, men to separate spor, så det, vi sparede i driften, ville ikke få indvirkning på personalet. Og da vi kom til det sidste ekstraordinære HSU i september, da besparelserne i driften var gjort op, var meldingen, at vi var for mange årsværk.

Når alt dette er sagt, så landede vi blødt, set i det lys at da dagen kom, hvor der skulle prikkes, gik FADFA fri. Det gjorde vi, fordi der var en del af vores medlemmer, der tog imod et af de tilbud, der var i pakken med frivillig fratrædelse. Selv om pakken var et tilbud til samtlige medarbejdere, så var der meget fokus på vores ældre kollegaer, hvilket vi ikke fandt var fair, da der er stor forskel på folks individuelle forhold.

2012 blev også et trist år, da et af vores medlemmer i Grønland faldt om i sin lejlighed og senere måtte forlade os i en alt for ung alder. Det satte helt naturligt sine spor blandt vores medlemmer i Grønland, som i forvejen har en masse udfordringer på mange områder. Forholdene i Grønland har igennem året været et af FADFAs store interesseområder, hvor vi er kommet langt, men der er stadigvæk meget, der skal gøres. Heldigvis har Naviair været en medspiller, som har taget problemerne alvorligt og gjort noget.

Til en forandring begyndte foråret 2013 med en positiv melding: Trafikken og indtjeningen var stigende. De senere år har været dystre med faldende trafiktal og ressourcetilpasning. Så det var gode nyheder, specielt for vores kunder, flyselskaberne. Den øgede indtjening skal bruges til at sænke raten tidligere end planlagt. Hvad den øgede indtjening kommer til at betyde for os medarbejdere er vi noget skeptiske overfor.

Der blev for lidt over et år siden nedsat en arbejdsgruppe, der skulle se på muligheder for medarbejdergoder som f.eks. telefon, kantineordning og helbredsforsikring. Forslagene og resultatet, som gruppen kom frem til, blev aldrig forelagt på HSU som planlagt, men blev udskudt og udskudt for nu at være lagt i mølposen. I stedet er det store projekt fra ledelsen en såkaldt kulturrejse. Alle venter spændt på, hvad den måtte indeholde. Ingen ved det rigtig endnu, for der er ikke kommet noget konkret fra den øverste ledelse.

Grønland

Ellers har 2013 stået i Nordatlantens tegn. I foråret blev det besluttet at flytte FIC'en (flyveinformationscentralen) fra Kangerlussuaq til Nuuk over sommeren 2014, så trafikken bliver kørt fra Nuuk til oktober 2014. Flytningen havde spøgt i et par år, efter at Morten Dambæk på et seminar i 2011 nævnte det som en langsigtet strategi. Men i mellemtiden blev vi indhentet af politikerne. Forsvarsministeriet og Transportministeriet besluttede i foråret 2013, at Søværnets tjeneste i Grønland og FIC'en i Kangerlussuaq skal være i samme bygning i Nuuk i 2014. Så fik Naviair travlt.

FADFA var sammen med den nærmeste ledelse på besigtigelsestur til Nuuk for at se de nye faciliteter, og der var rigtig meget, der skulle gøres, og mange aftaler med forsvaret var ikke på plads, men skulle forhandles. Stemningen for vores medlemmer omkring flytningen er ikke god, specielt, fordi det vil give en markant reallønsnedgang p.g.a. nuværende fordelagtige boligøkonomi. Efterfølgende indledte vi forhandlinger med Naviair om en præstationsordning, som gjorde at medlemmerne, der flytter med, får en bonus, som gør, at de ikke får en reallønsnedgang det første 1½ år.

Der er ved at være styr på skimmelsvampssagen i lejlighederne i Kangerlussuaq. Lejlighederne blev rengjort og rensset i løbet af sommeren. Den efterfølgende prøve af lejlighederne viste ingen værdier over det tilladte, men det ændrer ikke på, at dem, som havde/har for høje værdier, skal testes igen.

Rampetårnet i Kastrup

2013 har, som det ligeledes har været tilfældet de foregående par år, ikke budt på store banebrydende sager i Apron. Det betyder ikke, at vi går og keder os i tårnet. Der er stadig en masse at tage fat på, men det betyder, at vi (forening og ledelse imellem) gør en dyd ud af at få løst eventuelle konflikter og uenigheder hurtigst muligt, inden problemerne vokser sig alt for store. Når det så er sagt, er det selvfølgelig ikke alle ting, der lader sig løse lige nemt, men det er vores håb, at medlemmerne i tårnet i store træk ikke "lider gene" ved diverse konflikter. Tilbage i 2012 blev der i forbindelse med ressourcetilpasningen indgået et par aftaler om frivillig fratrædelse.

Efter en pinligt lang og bøvlet proces blev 2013 året, hvor vi endelig kunne byde en ny chef for Kastrup Tårn velkommen. Valget faldt på en flyverleder, der tidligere har arbejdet i Kastrup og kommer direkte fra en flyvelederstilling i Dubai.

Trafikalt er der heller ikke sket det store. Tilbage i 2012 blev der i forlængelse af arbejdet med at reducere mængden af ultrafine partikler (fra motorer) kørt flere forskellige forsøg med alternative pushback-procedurer. Nogle af disse forsøg er blevet til permanente procedurer, og Københavns Lufthavn (CPH) arbejder videre med forureningsproblematikken. Det er p.t. ikke noget, der påvirker vores arbejde yderligere, men vi følger selvfølgelig udviklingen.

Antallet af operationer på Kastrup steg i 2013 med 0,8% i forhold til året før. Det er jo ikke det helt vilde, men da passagertallet samtidig steg med 3,1% og tonnagen med 3,5%, giver det et billede af, at det trods alt går den rigtige vej. Selvom vi ikke har mange flere fly at køre rundt med, er dem, der er der, altså blevet større og giver dermed flere penge i kassen. De nyeste tal, der lige er tikket ind for januar, ser ud til at bekræfte tendensen. Passagertallet stiger med 4%, antallet af operationer med 3,3% og tonnagen med hele 6% i forhold til sidste år.

For ganske nylig har CPH offentliggjort store dele af deres fremtidsplaner/visioner for Kastrup. Det er rigtig spændende læsning, og det vidner om en international virksomhed, der ikke bare hviler på laurbærrene, men har ambitioner om at blive endnu større og bedre. Det er meget ambitiøse planer, hvori passagertallet ses næsten fordoblet, og antallet af gates øges betragteligt. Derudover skal der udvides, således at vi også kan få plads til de helt store fly (A380). Sidstnævnte er så småt allerede i gang. Det hele kommer selvfølgelig ikke til at ske på én gang, og der vil formentlig være flere elementer, der slet ikke kan lade sig gøre, men vi følger udviklingen spændt og håber, at også Naviair vil kaste sig ind i kampen, så vi kan sikre, at det også er os, der sidder og styrer slagets gang i fremtiden.

Copenhagen Information, Flight Data og Briefing

I løbet af det sidste år er flere kolleger gået på pension, og andre har fået udvidet kompetencer. Der kommer flere kompetenceudvidelser til Flight Data og Briefing hen over foråret 2014. Dog er

vi plaget af, at der er alt for få med Briefing-kompetence sammenlignet med Flight Data, selv om de to enheder kræver det samme antal vagter. Det betyder, at selv fuldtidsansatte med kun Flight Data- og Briefingkompetence regelmæssigt mister eller risikerer at miste status og især rutine på Flight Data.

I sommerperioden 2013 forsøgte vi at "sælge" enkelte dage af vores weekendfri, mod at flere så kunne få opfyldt deres sommerferieønsker. Det var en stor succes, og på vinterens holdseminarer blev det besluttet at fortsætte med ordningen.

Fra 1. januar 2014 er de civile lægehelikoptere begyndt at måtte flyve om natten også, hvilket kan mærkes på nattevagten. FADFA følger udviklingen. Som det er nu, må vi tilkalde standbyvagten som ekstra nattevagt, hvis vi på forhånd bliver bekendt med trafik til Copenhagen Information mellem kl. 03:00-06:15 lokal tid.

Vi oplever hele året, men især om sommeren, at en eller flere af standbyvagterne er nødvendige for at få vagten til at hænge sammen på dagen, og det er derfor problematisk, når den mangler (f.eks. når vagtlederen bevilger afspadsring).

Simulatoren

Alt går sin gang på simulatoren, og der bruges meget tid på det nye CPDLC (databaseret kommunikation mellem cockpit og flyveledelse). Der har været lidt dårlig stemning i en periode, hvilket nu er erstattet af den gode, gamle stemning og det kollegiale sammenhold.

Der er nu kun 1 simulatorpilot på fuld tid, 2 piloter på 80%, 1 pilot på 60% (+ minimum 2 faste kontorvagter til planlægning pr. uge) og 1 pilot på 50%. Derudover er der 13 indlånspiloter, som primært er tilknyttet kontrolcentralen.

Ressourcemæssigt regner Naviair med at kunne råde over alle med simulator-kompetence i vagtplanlægningen, uagtet at mange af dem meget af tiden går operative vagter eller på anden måde ikke står til rådighed. Pilotgruppen har desuden været udlånt en del til Sverige, hhv. uddannelse på Entry Point North og deltagelse i harmoniseringsøvelser.

Blandt piloterne er der bekymringer om simulatoren BEST mht. udvikling, driftssikkerhed og mangler på pilotsiden og Naviairs planer med BEST-simulatoren. Flere og flere får stillinger andetsteds i Naviair, og piloterne skal pr. 1. januar 2013 ikke kunne dække de samme kompetencer: kun ganske få kan køre alle kurser, hvilket giver store udfordringer med at afvikle driften og få kurserne til at køre.

De faste piloter føler et større pres, og der stilles krav om større omstillingsparathed og kapacitet for at få det hele til at køre. I pilotafsnittet mærkes der intet til, at Naviair ikke uddanner flere flyveledere p.t., tværtimod er der mere at lave, end der har været længe.

Det er til frustration for indlånspiloterne hele tiden at få at vide, at de ikke kan frigives helt til operativ tjeneste, når Naviair samtidig melder ud, at der ifølge prognoserne ikke er behov for simulatorpiloter.

Forretningsudvalget (FU) og sekretariatet

OK13

I CO10-regi startede forberedelsesarbejdet til OK13 med et møde for alle medlemsorganisationerne. Formålet var at afholde en workshop og få skudt gang i arbejdet med OK13. Efter OK11 havde der været en del intern kritik af CO10 for deres manglende indlemmelse af medlemsorganisationerne i forberedelserne til OK11, det var derfor en fornøjelse at opleve at CO10 havde lært lektien og taget imod kritikken fra OK11.

Der var bred tilslutning til workshoppen som gav gode muligheder for at diskutere forventninger og ideer med hele CO10's bestyrelse – et sundt initiativ af CO10 for at sikre at medlemsorganisationerne fik medbestemmelse på retningen af OK13.

Som forventet blev resultatet af OK13 noget middelmådigt, reallønnen kunne knap fastholdes og der blev kun udtaget meget få specielle krav til forhandling.

Små organisationer i CO10

TRF har været en af tovholdene på at få samlet de mindre organisationer i CO10 til møder hvis hovedformål er at finde fælles fodslag i forhold til CO10.

CO10's bestyrelse er sammensat af 1 repræsentant for hver af de 5 største organisationer og 5 repræsentanter for de mindre organisationer som typisk går i valgforbund med hinanden. Derfor kan det været svært for de mindre organisationer at få deres stemme hørt i CO10 og det er derfor vigtigt, at få udvekslet synspunkter og samstemt holdninger således, at disse kan bæres op i CO10's bestyrelse af repræsentanterne for de mindre organisationer.

TRF-Strategi

Primo 2012 startede FU arbejdet med at undersøge og fastlægge den fremtidige strategi for TRF's virke. Arbejdet kørte i HB-regi og blev hovedtemaet på sommerseminaret 2012.

Formålet var at skabe et overblik og rammer for TRF's daglige virke med udgangspunkt i kredsens syn på TRF. Resultatet var, måske ikke så overraskende, at tre områder lå absolut øverst på listen, det var Løn og ansættelsesvilkår, OK-arbejde og pension og Sekretariatets tilgængelighed. Hvis der skal drages en overordnet konklusion, udover de nævnte områder, så blev det vigtigheden for kredsene i at TRF altid står klar med professionel og kompetent rådgivning og hjælp i forbindelse med personsager og svære juridiske emner.

Kredsbestyrelsernes dag

I 2013 afholdt TRF en temadag for kredsbestyrelserne. Emnet var bestyrelsesarbejde med udgangspunkt i kredsbestyrelsernes daglige arbejde og udfordringer. Som facilitator og foredragsholder havde TRF allieret sig med Tim Lund-Jensen fra TimOut. Udover det faglige indhold var ideen med dagen at styrke kendskabet på tværs af kredsene for at

få et større indblik i de udfordringer de enkelte kredse står med i et stadig mere presset arbejdsmarked.

FTF's onlineskole

Pr. 1. marts 2013 blev det mulig for alle TRF's medlemmer at deltage i FTF onlineskoles kurser indenfor IT. Kurserne, der bliver udbudt, afvikles alle online og er selvstudier. Der udgives pt. kurser indenfor Sociale medier, Ms Office herunder Word, Excel, Powerpoint og Outlook, Windows kurser og kurser i dokumenter og regneark i Google Docs.
Se mere på TRF's hjemmeside.

Overdragelse af Kassererfunktionen

TRF's sekretariatsmedarbejder Kim Schiødt overtager primo 2014 kassererfunktionen fra Birthe Jensen som har valgt at stoppe som kasserer. Sekretariatet og FU vil i den forbindelse sige stor tak til Birthe for sin altid engagerede og professionelle indsats – det har været en fornøjelse at arbejde sammen med Birthe!

FAF-12

Forsikringsagenturforeningen afdeling 12 er en forening under Tjenestemændenes Forsikring. Foreningen udlodder midler til forskellige arrangementer, men pt. går alle de tildelte midler til at drive FAF-12 udlejningsejendomme, lejligheden i Berlin og sommerhuset i Vejers. Alle der har forsikringer i Tjenestemændenes Forsikringselskab kan gennem FAF-12 hjemmeside (www.faf-l.dk) leje disse ejendomme.

Siden sidste Delegeretmøde har der været en del omstruktureringer af FAF-12, og FAF-12 tegnes i dag af formand John Hatting fra Kriminalforsorgsforeningen og et forretningsudvalg hvor bl.a. Allan Lundgren fra TRF sidder.

Der er en del udfordringer ved de to udlejningsejendomme. Sommerhuset i Vejers giver underskud og et muligt salg overvejes, lejligheden i Berlin er ramt af en lovgivning som umuliggør at udenlandske investorer/ejere kan eje en lejlighed i centrum er Berlin med udleje som formål. FAF-12 undersøge med advokathjælp fra FAF pt. mulighederne for at beholde lejligheden.

PFA Pension

TRF's medlemmer har, qua TRF's medlemskab af CO10, deres firmapension i PFA. CO10 underskriver kontrakten med PFA og den enkelte organisation i CO10 har kun indflydelse på pensionsordningens udformning gennem CO10's bestyrelse.

I 2013 stod det klart at PFA barslede med at ændre pensionsordningen fra et gennemsnitsrenteprodukt til et markedsrenteprodukt. Ændringen skal ses i lyset af de øgede solvenskrav til pensionsbranchen som gør, at det ikke længere er muligt for PFA at tilbyde en gennemsnitsrente der er attraktivt. Derfor vil PFA gerne overgå til et markedsrenteprodukt og CO10 er i forhandlinger med PFA om at overgå til PFA Plus. Ordningen vil blive lanceret i 2014 og PFA vil i den forbindelse udsende informationsmateriale til hvert enkelt medlem.

TRF har deltaget i forskellige fællesmøder med CO10 og PFA for at diskutere indholdet af PFA Plus,

blandt andet har det været et ønske for flere medlemsorganisationer at få indført depotsikring på livrenten på CO10 Pension. Det har vist sig at være en ret dyr fornøjelse at indføre depotsikring, så PFA Plus bliver indført uden depotsikring på livrentedelen.

Lånemodellen og Strejkekassen

Forårets store konflikt mellem lærerne og Kommunernes Landsforening/Staten blev af flere årsager skelsættende og desværre blev den også en økonomisk bet for mange af de involverede. Da alle lærere blev lockout'et stod de pludselig uden nogen form for indkomst og strejkekasserne måtte tages i brug.

Dansk Lærerforening benyttede sig af en såkaldt lånemodell i forbindelse med udbetalinger fra strejkekontoen. Kort fortalt betød det at i stedet for at udbetale fuld konfliktunderstøttelse, som skal beskattes, så tilbød flere lærerforeninger, bl.a. Danmarks Lærerforening (DLF), at låne pengene til deres medlemmer. Modellen er interessant fordi den i en længere varende konflikt kan strække midlerne på strejkekontoen længere.

TRF har derfor undersøgt mulighederne for at kunne benytte sig af en lånemodell i tilfælde af en konflikt, desværre er det ikke helt ligetil at blive godkendt som forening til at låne penge ud til medlemmerne – det kræver blandt andet at TRF kan godkendes af Finanstilsynet, at hvert enkelt medlem skal kreditvurderes og hvidvaskningsloven gør at medlemslisten skal køres op mod "terrorlister".

For indeværende er det derfor noget usikkert om TRF overhovedet kan benytte sig af en låneordning i forbindelse med konflikt.

Helle Munksø kreds 3, bemærkede/efterlyste holdning til den problematik at de nugældende regler om pensionering af flyveledere som 60 årige er ved at blive ophævet, og påpeger at aldersgrænser generelt er noget vi har aftalt og noget vi bør slås for at opretholde.

Bolette svare at vi i Trafikforbundet løbende drøfter spørgsmålet og det er drøftet med CO10, problemet er at det er internationale (EU) regler som der arbejdes efter.

Beretningerne blev herefter sat til afstemning.

Den mundtlige og skriftlige beretning blev enstemmigt vedtaget.

Ad 5 Regnskab

Regnskab 2012 og 2013

Kim S gennemgik regnskabet for 2012, der viste en overskud på 215.903 kr. mod et budgetteret underskud på 370.000 kr. Begrundelsen for overskuddet er bonus fra Forenede Gruppeliv i 2011, på 493.319 kr. Der er en egenkapital på 4.181.745 kr. Hertil kommer konflikt opsparringen på 1.857.202

Budgettet for øvrige konti er overholdt.

Regnskabet for 2013 viste et overskud på kr. 15.583 mod et budgetteret underskud på 368.000 kr. Begrundelsen for overskuddet er igen bonus fra Forenede Gruppeliv i 2012 på 200.474 kr. Egenkapital udgjorde 4.112.797 kr. Hertil kommer konfliktopsparingen på 2.500.708 kr. Budgettet for øvrige konti er overholdt.

*Regnskabet for 2012 blev sat til afstemning.
Regnskabet for 2012 blev enstemmigt vedtaget*

*Regnskabet for 2013 blev sat til afstemning.
Regnskabet for 2013 blev enstemmigt vedtaget*

Ad 6 Indkomne forslag

a. Forslag til vedtægtsændringer

Nuværende § 9	Ny § 9
Stk. 1 Opsparingskontoen er en økonomisk hjælp til særlige vanskelige situationer som f.eks. konfliktsituationer, kollektiv bod o.a.	
Stk. 2 Alle ordinære medlemmer samt ekstra-ordinære medlemmer på orlov og tjenestefri (se §8 stk. 4) indbetaler hver måned et beløb via kontingentindbetalingen til kontoen. Beløbet fastsættes af delegeretmødet, men hovedbestyrelsen kan pålægge medlemmerne en forhøjelse, såfremt det skønnes nødvendigt.	
Stk. 3 Forretningsudvalget råder over pengene, men disponeringen skal godkendes af hovedbestyrelsen før eller efter en beslutning.	
Stk. 4 Den enkelte kreds kan efter egen beslutning supplere ydelsen til sine medlemmer med egne midler.	Stk. 4 I en konflikt kan TRF yde støtte til konfliktramte medlemmer. Det er hovedbestyrelsen, som træffer beslutning om, der skal ydes støtte, og i hvilken form støtten skal gives, f.eks. som lån eller som udbetaling af konfliktunderstøttelse. Støtrelsen af bistanden til det enkelt medlem vil som udgangspunkt være i henhold til dagpengesatsen. De nærmere regler for konflikthåndteringen besluttet af hovedbestyrelsen.
Stk. 5	Stk. 5

I en konflikt yder TRF, som udgangspunkt, bistand til medlemmerne i henhold til dagpengesatsen. De nærmere regler for konflikthåndteringen herunder udbetaling af støtte til medlemmerne besluttet af hovedbestyrelsen.	For at opnå ret til bistand jf. stk. 4 kræves minimum 6 måneders medlemskab af Trafikforbundet.
	Stk. 6 Nyansatte indenfor Trafikforbundets forhandlingsområde samt elever, der fuldfører eller lige har fuldført deres uddannelse, kan slippe for det i stk. 5 nævnte krav, såfremt de inden for de første 30 dage af deres ansættelse eller for elever fuldført uddannelse melder sig ind i Trafikforbundet.

Vedtægtsændringerne blev godkendt.

Redaktionelle ændringer

§ 8 stk. 2 ændres til:

Kontingentet opkræves normalt månedligt via Statens Lønssystem (SLS).

§ 24 Kreds 1 ændres til:

Trafikstyrelsen, Havarikommissionen for Civil Luftfart og Jernbane, Vejdirektoratet, Transportministeriets Departement, Kystdirektoratet og udlånte tjenestemænd i Applus+ og Odense Lufthavn.

De redaktionelle ændringer blev godkendt

Ad 7 Budgetforslag og fastsættelse af kontingent

Budgetter 2014, 2015 og 2016

Budget 2014

Kim S gennemgik budgettet, og forklarede om de enkelte poster. Der er i budgetterne ikke regnet med almindelig regulering eller med forhøjelse af kontingentet.

Budgetterne for 2012, 2013 og 2014 blev enstemmigt godkendt

Fastsættelse af kontingent

Kim S: HB indstiller at kontingentet fortsætter uændret, det skal bemærkes at faldende medlemstal, (primært pga. pensioneringer), driftsomkostninger i almindelighed nok vil gøre det svært at undgå en kontingentstigning i fremtiden.

HB's forslag til kontingent blev godkendt

Ad 8 Valg af formand

Der var en kandidat: Bolette Brødsgaard blev genvalgt

Ad 9 Valg af næstformand

Der var en kandidat: Ole Krog Jensen, kreds 3 – DATCA, blev nyvalgt

Ad 10 Valg af to revisorer

Hovedbestyrelsen indstiller til genvalg:

Ove Andersen

Søren Olufsen

Begge revisorer blev valgt

Ad 11 Valg af to revisorsuppleanter

Hovedbestyrelsen indstiller til genvalg:

Henrik Korngård

Hugo Hvidkvist

Begge revisorsuppleanter blev valgt

Ad 12 Eventuelt

Bolette takkede ordstyrer og viceordstyrer for et velgennemført delegeretmøde.

Bolette takkede afgående næstformand Kasper Berg og lykønskede nyvalgt næstformand Ole Krog Jensen.

Sign.:



Preben Lauridsen, ordstyrer

Sign.:



Kim Schiødt, referent