



## TAT's Hovedbestyrelse Beretning 2018 – 2021

### Indledning

Delegeretmødet 2018 valgte følgende medlemmer til at udgøre Hovedbestyrelsen (HB);

Lars Bonde Eriksen, formand,  
Gert Nielsen, næstformand  
Susanne Winkler Hansen, kasserer  
Claus S Jensen, bestyrelsesmedlem  
Richard Hanlov, bestyrelsesmedlem  
Kim Clausen, bestyrelsesmedlem  
Sandra Trasborg Hansen, bestyrelsesmedlem

Lars Rasmussen, 1. suppleant

Kurt Langeskov, Seniorformand (fratrådt 21. februar 2019)

Hans-Jørgen Møllegaard, Seniorformand (tiltrådt som formand 21. februar 2019)

Hovedbestyrelsen har mødtes mindst 6 gange om året, efter Coronaudbruddet ved digitale møder, og har haft som sin højeste prioritet at sikre medlemmernes rettigheder, individuelt og kollektivt; sørge for at der er kompetent rådgivning tilgængelig, hjælp til forhandlinger, information om relevante forandringer, og i samarbejde med andre organisationer påvirke rammevilkårene på den del af arbejdsmarkedet som medlemmerne befinder sig.

Som en lille fagforening har TAT muligheden for at tage individuelle hensyn i varetagelsen af medlemmernes interesser og handle hurtigt. Som medlem af CO10 og FH, har vi samtidig styrken til, at sætte magt bag kravene, når der er brug for det.

Beretningen beskriver de væsentligste tendenser og udfordringer, der i høj grad har påvirket mange af TAT- medlemmers arbejdspladser de seneste år – og dermed også hvad TAT's valgte og ansatte har beskæftiget sig mest med. Coronapandemien har medført, at mange af de aktiviteter, der var planlagt i 2020, blev udsat. Efter en tid, blev det imidlertid klart at det kunne komme til at vare så længe, at planerne blev tilpasset det, der kunne lade sig gøre digitalt. Det har vist sig som en større succes end forventet.

## Aftaleforhandlinger OK18

Da sidste delegeretmøde blev holdt i april 2018, var OK18-forhandlingerne gået i hårdknude og endt i forligsinstitutionen. Spørgsmålet om betalt spisepause var et kernepunkt – sammen med spørgsmålet om aftalt eller lovreguleret arbejdstid for lærerne tog disse stridspunkter det meste af tid og kræfter i processen og der blev meget lidt plads og tid til arbejdet med andre dele af aftalerne. Arbejdstidsspørgsmålet endte tilfredsstillende, men en stribe af de øvrige dele af aftalen, skulle færdigstilles i efterfølgende forhandlinger og for nogle områder tog det op til et år. Det gjaldt bl.a. den nye cheflønftale på erhvervsskoleområdet, hvor overgangen til den 'nye' aftale først nu, i 2021 er ved at være taget i brug ved de fleste skoler.

Denne aftale for chefer ved erhvervsskoler, medførte i øvrigt en ændring i organisationsforholdene, ved at forhandlingsretten for lederstillinger over et vist lønniveau deles mellem TAT, Uddannelsesforbundet og AC. Det har skærpet konkurrencen om medlemmer på området, og i månederne efter aftaleindgåelsen blev der fra AC (Djøf) udsendt informationsmateriale, der det fremstod som om Djøf havde overtaget forhandlingsretten for stillingerne. Det udløste en skarp berigtigelse fra TAT's og STATE's side, og CO10 bakkede op med henvendelser overfor Djøf/AC.

TAT's forhandlinger af organisationspuljen resulterede i et kompetencetillæg på 10.000 til erhvervsskoleledere med 10 ECTS point i ledelse og en øgning i nattillægget for skolehjemsassistenter.

Kompetencefondens indretning blev ændret, så det meste af midlerne nu er indrettet til individuelle uddannelsesforløb. Ansatte på TAT's område er blandt de tre mest aktive til at anvende midler til uddannelse på CO10's område, ifølge statistik for de puljer, der nu er inddelt i tre områder.

## Aftaleforhandlinger OK21

Årets aftaleforhandlinger er foregået i Coronapandemiens skygge. Såvel udformning af krav, som selve forhandlingerne bar præg af betydelig usikkerhed om samfundets økonomiske rammebetingelser, bl.a. med mange udsatte arbejdspladser og arbejdsløshed i privat sektor. TAT's hovedbestyrelse fremsendte krav som på den ene side signalerede vilje til at tage samfundsansvar, men med en klart formuleret forventning om at eventuelle økonomiske besparelser i den offentlige sektor IKKE skulle tages gennem aftaleforhandlinger, men på en bred og solidarisk måde.

På forkant af HB's beslutninger, blev medlemmer og TR informeret om de generelle temaer, der var til diskussion i forhandlingsfællesskabet CO10 og inddraget gennem en rundspørge. Der blev

tilkendegivet bred opbakning til de temaer HB havde tilrettelagt, prioritering af generelle tillæg, mere fleksibilitet og fritvalgs-løsninger for seniorer.

Resultatet af forhandlingerne svarede i høj grad til de forventninger og krav TAT havde fremsat; opretholdelse af, og en beskedent forbedring af købekraften, opretholdelse af reguleringsordningen, således at sammenhængen mellem løndannelsen i privat og offentlig sektor sikres, videreførelse af kompetencefonden og den fælles finansierede uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for ledere.

Der er endvidere aftalt ordning med sorgdage og en seniorordning med 2 fridage, der har noget fleksibilitet indbygget. TAT's ønsker om mere fleksibilitet og valgfrihed kan siges at have givet en lille bitte åbning, men som generel tilgang nåede TAT ikke frem i CFU-kredsen.

Derudover skal parterne i fællesskab arbejde med udviklingen af 'attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser' og gennemgå det fælles vidensgrundlag/statistik for den lokale løndannelse. Her vil TAT arbejde med at give input og evalueringsbidrag, der viser en række af de erfaringer som vore TR og medlemmer har, bl.a. det indtryk som en del giver udtryk for; at lokale lønforhandlinger er mere ledelses-beslutninger end reelle forhandlinger, at fordelingen tilgodeser akademikere, højtlønnede og stillinger placeret tæt på ledelserne.

Der blev ikke afsat midler til organisationspuljer og de særlige krav som TAT havde fremsat, bl.a. for skibsansatte og erhvervsskoleledere, skulle derfor forhandles uden midler.

Arbejdsgiversiden havde fremsat krav om at flere stillinger skulle ind under ordningen om 'ingen øverste arbejdstid'.

TAT frafaldt omkostningskrævende krav mod at modparten frafaldt arbejdstidskravet.

TAT opretholdt ønsket om et partssamarbejde om arbejdsmiljøforhold og kompetenceudvikling for mellemledere ved erhvervsskolerne, men nåede ikke frem i forhandlingerne, overfor hverken Uddannelsesministeriet eller Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

### Øvrige sager om løn- og arbejdsforhold

Udover OK18 og OK21 har der løbende været arbejdet med løn- og arbejdsvilkår i såvel hovedbestyrelse, som formandskab og sekretariat – og ikke mindst de lokale TR.

## Fremtidens arbejdspladser

Efter noget tid med udstrakt brug af hjemmearbejde og nye kompetencer i digitale arbejdsredskaber, bl.a. digital mødevirksomhed, rettede HB en henvendelse til FH og CO10 med ønske om at igangsætte parts sammensat arbejde med baggrund i disse erfaringer. Der ligger store samfundsmæssige muligheder for at spare udgifter til veje, persontransport, forurening og arbejdslokaler ved en udstrakt brug af hjemmearbejde. Udviklingen bør ske i tæt dialog mellem parterne på arbejdsmarkedet og under hensyntagen til det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, organisering, nye ledelseskompetencer, samt medarbejderindflydelse.

Det er TAT's hensigt og ønske at engagere både organisation og enkeltmedlemmer i den videre proces, dels rettet ind mod det partssamarbejde, der er initieret i OK21-aftalen, dels som initiativer internt i FH's og CO10's fora.

Vi giver os selv en kollektiv start ved det seminar, der afholdes i forbindelse med delegeretmødet og håber at det vil engagere rigtig mange medlemmer.

## Kompetenceudvikling

Ved overgangen til en mere individuel indrettet kompetenceudviklingsprofil for den partsfinansierede pulje og Kompetencesekretariat, havde TAT i samarbejde med STATE og lokale TR ved erhvervsskolerne, fået bevilget midler til kollektive arbejdspladsprojekter for mellemledere. To af skolerne kom ikke i gang, primært pga. manglende forankring og skifte i den øverste ledelse. Tradium i Randers gennemførte samarbejdsprojektet som en del af skolens kompetencegivende lederuddannelse. Både indhold og tilpasning til det øvrige læringsforløb skete i tæt samarbejde mellem TAT/STATE, lokal TR og skolens ledelse.

TAT har i samarbejde med Kompetencesekretariat og CO10 spredt information om de nye muligheder tilskud til individuel kompetenceudvikling og TAT'ere gør flittigt brug af ordningen.

## Lokal løn

Forhandlinger om lokale løntillæg ligger primært hos den lokale TR. Men på en del tjenestesteder er antallet TAT-medlemmer ikke længere til at man har en TR og så træder TAT's sekretariat til. Der bruges, efter vor bedste vurdering, uforholdsmæssigt megen tid på lokale forhandlinger set i forhold til resultaterne. Hvor meget der afsættes til lokale forhandlinger, er ensidigt ledelsens beslutning. Stramme budgetter generelt giver lidt rum. Derudover er oplevelsen tit, hos såvel TR som medlemmer, at indflydelsen på resultatet er meget begrænset. Dertil kommer, at en stor del af tillæggene gives som engangsvederlag, og dermed oplever mange at den faste løn ikke udvikler sig nævneværdigt gennem lokallønsforhandlingerne, ej heller kan de mærkes på pensionen. For en del TAT-medlemmers vedkommende er der også gennem en årrække, en oplevelse af, at en tidligere pæn lønudvikling/lønindplacering nu udgør en forhindring, idet de sammenlignes med lavere placerede grupper, f.eks. HK. En anden udfordring er, at der åbenbart er en opfattelse

blandt en del ledere, at ansatte på akademikeroverenskomsten pr. definition skal ligge over TAT-tjenestemænd. Disse forhold vil blive adresseret overfor det udvalg der skal samle op på erfaringer og fælles vidensgrundlag om Ny Løn-aftalen.

## Arbejdstid

Presset mod de regler, der værner medarbejdernes fritid, er stærkt. Det viser sig på flere niveauer og på forskellige tjenestesteder.

Udover at Medarbejder – og kompetencestyrelsen gentagne gange ved centrale aftaleforhandlinger har rejst krav om at sænke tærsklen for hvilke løngrupper/stillinger, der skal omfattes af regler om ingen øverste arbejdstid, møder medlemmerne udfordringerne lokalt i dagligdagen.

Perioden med Corona har aktualiseret og forstørret situationen for enkelte TAT-medlemmer der arbejder i ministersekretariaterne. Der har været ekstraordinært travlt i nogle kerneministerier og en gammel aftale om overarbejde for forkontorpersonale, samt valg af arbejdstidsnorm, har givet urimeligt dårlig kompensation for ekstraordinært meget arbejde. I dialog med CO10 og i forlængelse af HK og AC-initiativer om tilsvarende situationer, blev der fra skatteministeren sendt et 'hyrdebrev' med opfordring til ministerierne om at finde løsninger på problemerne. Der vil forventeligt blive forhandlinger i nærmeste fremtid.

I en sag om omklassificering af nogle stillinger for sejlene mandskaber, har arbejdsgiverens krav været at de berørte ikke længere skulle omfattes af den lokale arbejdstidsaftale.

På en af erhvervsskolerne er der en uoverensstemmelse om arbejdstid til skolehjemsassistenter, hvor arbejdsgiver hævder at statens arbejdstidsaftale ikke gælder og at sovende nattevagter ikke regnes med i timeregnskabet.

Fra STATE's dialog med mellemledere og ledere ved erhvervsskolerne, er signalerne at ledelse og chefaflønning er lig med højt arbejdspress, der ikke kan klares indenfor almindelig arbejdstid og at ingen øverste arbejdstid betyder hvor mange timer som helst, uden registrering.

Dette var den direkte foranledning til at TAT i OK21 havde et forslag om parts sammensat arbejde med arbejdsmiljø og kompetenceudvikling for krydspresede mellemledere. Afvisning af dette forslag gør ikke opgaven mindre nødvendig. Nu skal opgaven løses via andre kanaler og fællesskaber.

## Seniorordninger

Dele af TAT's medlemmer er i en alder, hvor behov for og ønske om seniorordninger melder sig.

Aftalen har hidtil været en såkaldt 'kan'-aftale, hvor medarbejderen ikke har nogle selvstændige rettigheder. Med OK21 er der kommet en lille forbedring i form af en ramme på 0.8% der kan anvendes til selvbestemte fridage.

### Ny ferielov

I perioden er der indført en ny ferielov. Især overgangsordningerne mellem den gamle og nye ferielov og opsparingsordning, skabte en del forvirring, hvor medlemmer har haft brug for rådgivning og hvor TAT udover udsendelse af information til alle medlemmer har rådgivet individuelt og tilbudt introduktion til TR.

TAT's ledelse reagerede mod den aftale, der placerede de såkaldte 'indfrosne feriepenge' i en fond helt frem til pensionsalder, og rejste overfor CO10 og FH forslag om mulige løsninger. Coronapandemien og samfundets behov for økonomisk aktivitet har animeret parterne i arbejdslivet til at finde en løsning, og medlemmerne har selv, ad to omgange, kunne afgøre om man ønskede at få pengene udbetalt nu eller lade dem stå til pensionsalder.

### Afskedigelser

Forestillingen om den offentlige sektor og især tjenestemandsansatte som indbegrebet af ansættelsestryghed, holder ikke i virkelighedens verden. Sekretariatet har også i denne periode haft en stribe sager, hvor medlemmer bliver afskediget, mere eller mindre sagligt begrundet. Mest udsatte synes de at være, der er ansatte som mellemledere ved erhvervsskoler, hvor stigende og faldende elevtal, besparelser, omorganisering, sammenlægninger og fusioner, kombineret med højt arbejdspress forårsager både at en del selv siger op og andre bliver afskediget.

Tjenestemænd går heller ikke fri; det gælder især ved sygdom, men vi ser desværre også at ældre medarbejdere bliver prikket, opfordret til at stoppe eller oplever sig uønsket gennem stadig mindre interessante opgaver.

TAT hjælper i disse situationer dels med at sørge for at medlemmernes rettigheder bliver varetaget, dels med at finde løsninger, der skaber en vej ud af en svær situation.

### Udflytning og udlicitering

Den sidste udflytning af statslige arbejdspladser trak lange spor i flere enkeltsager.

For nogle af de medlemmer, der var ved at nærme sig pensionsalderen eller af andre grunde havde svært ved at flytte med til andre dele af landet, blev beslutningerne også et farvel til tjenestemandsstillingen, med de konsekvenser det fik for pension eller nye jobmuligheder. Nogle sagde selv deres stilling op, andre mente sig indirekte og uberettiget afskedigede.

På nogle områder, og for en del enkeltmedlemmers vedkommende, er det for TAT, ingen tvivl om at gennemførelsen af de politisk besluttede udflytninger af arbejdspladser, blev gennemført på en utilfredsstillende måde. Forhåbentligt, men langt fra sikkert, har man lært af erfaringerne og vil forsøge at forebygge lignende i en evt. fremtidig ny runde.

### Service og facility-funktion udliciteret – tjenestemænd udlånt til ISS

Beslutningerne om at udlicitere centrale service- og facility-funktioner i ministerierne, har medført at en del tjenestemandsansatte er resortoverført til Bygningsstyrelsen og udlånt til ISS.

Forløbet har ikke været for kønt. TAT har blandt andet fået nogle nye medlemmer fra Told-og Skatteforbundet, der er blevet rykket fra deres arbejdsplads, opgaver og kollegaer og spredt geografisk.

De lokale arbejdsgivere i ISS har ingen viden om tjenstemandslov eller de aftaler og vilkår medlemmerne er ansat på og de fleste har slet ikke fået en introduktion til det nye arbejdsforhold, der rammesætter deres nye hverdag og deres opgaver. Dybest set er deres stillinger nedlagte, men de nye opgaver i en privat virksomhed er det pga. 'udlånt'-opfindelsen, lykkedes staten at omgå deres ret til 3 års rådighedsløn.

TAT har, sammen med Told og Skatteforbundet, et udmærket samarbejde med CO10 om opsamling af erfaringer og synspunkter på en evt. næste runde.

### Førtidspensionsfradrag pligtig afgangsalder

I takt med at aldersgrænsen for ret til folkepension er sat op, har tjenstemandspensionen fået et såkaldt førtidspensionsfradrag, dvs. at en tjenstemandsansat beholder retten til at gå på pension som 60-årig, men der er indført en varig reduktion af pensionen, der pt er 17% på det højeste og aftrappes i takt med at den pågældende nærmer sig sin folkepensionsalder. Dette har haft en urimelig virkning for tjenstemænd, der har en lovpligtig afgangsalder. Nogle af TAT's medlemmer ville været blevet ramt, men det har TAT sammen med andre organisationer i regi af CO10 fået lavet undtagelsesbestemmelser om.

### Corona

En rigtig stor del af TAT's medlemmer, det gælder særlig ansatte i statsadministrationen, har passet deres arbejde hjemmefra i takt med retningslinjer fra myndighederne. Ansatte ved erhvervsskolerne har i større og mere varierende grad skiftet mellem tilstedeværelse på skolen og hjemmearbejde.

CO10 har haft en ansvarlig rådgiver, der har deltaget i partsmøder og forhandlinger og løbende holdt sekretariat og ledelse opdateret om de aftaler og ordninger der er indgået. Det har gjort det

neemt at rådgive medlemmer. Og når der har manglet retningslinjer, har man i stor grad få sparring – eller henvendelserne blev taget med til næste kontaktmøde.

HB har i fulgt situationen tæt, og søgt at trække erfaringer og nyttig lærdom ud af situationen.

### De organisatoriske rammer for TAT's arbejde

Beslutningen om sammenlægningen af FTF og LO er nu tre år gammel. TAT har som en lille organisation valgt at være aktive i udvalgsarbejde på tre områder; lederforum, arbejdsret og arbejdsmiljø. Der er gode muligheder for at påvirke og få inspiration og faglige input på disse og en række andre områder.

TAT's politiske ledelse, såvel formandskab som hovedbestyrelsen deltager i beslutningsfora og mødes med bl.a. næstformand og tidligere formand for FTF. Derudover har FH beholdt og udviklet juridiske og socialfaglige servicefunktioner, der både fungerer som sparringpartnere for sekretariatets ansatte og kan overtage mod et standardgebyr, sager, der kræver særlig socialfaglig eller arbejdsskedefaglig kompetence.

Der arbejdes også på de længere linjer med alliancer på fælles sagsområder både på hovedorganisationsniveau og forbundsniveau. TAT har bl.a. en del fælles interesser og mødepunkter med 3F og Metal på erhvervsskoleområdet og med HK på nogle områder i statsforvaltningen.

### TAT's medlemsudvikling og potentielle vækstområder

Da beslutningen om oprettelsen af FGU var en realitet, rette TAT umiddelbart henvendelse til CO10 om interesse for at organisere ledere og mellemedere ved skolerne. Det ville give en fin sammenhæng til STATE og erhvervsskolerne. På et senere tidspunkt viste det sig imidlertid at CO10 havde besluttet at forhandlingsretten blev delt mellem Uddannelsesforbundet og AC. TAT udtrykte stærk utilfredshed, både med beslutningens indhold og at ikke være blevet inddraget i processen.

De største muligheder for rekruttering af nye medlemmer er på STATE's område. Både ledere, teknisk og administrativt personale, samt skolehjemsansatte ved erhvervsskolerne er ansat på vilkår, hvor TAT er part i aftalerne. Konkurrencen er hård, Djøf har haft en ret pågående og offensiv tilgang de seneste par år. Ikke desto mindre oplever vi stadig indmeldelse af nye medlemmer og for nyligt også oprettelse af en ny lokalafdeling på området. TAT har den fordel at kunne tilbyde samme organisation for ansatte på både gamle og nye aftaler, så de kan være i samme lokalafdeling og arbejde i fællesskab. HB har de seneste to år arbejdet nært sammen med



STATE's bestyrelse om rekruttering og indsatser på erhvervsskolerne, og har blandt andet ydet tilskud til at STATE's rekrutteringsarbejde.

Udover erhvervsskolerne er der også tilgang af nye medlemmer fra aktivt hvervningsarbejde på DTU's forskningskib, i styrelser, hvor TAT's aftaler regulerer ansættelses- og/eller arbejdstidsordninger.

Ikke desto mindre er det oprindelige organisationsgrundlag langsomt svindende, idet man ikke længere besætter de samme stillinger med tjenestemænd.

Det betyder, at foreningens samlede medlemstal langsomt reduceres på trods af jævn tilgang af nye medlemmer. På den baggrund har HB i perioden drøftet mulige retninger for foreningens fremtid og indstillingen under et andet dagsordenpunkt beskriver HB's indstilling.

### Nye lokalafdelinger

ATP/Udbetaling Danmark har mange TAT-medlemmer, der i sin tid er ressortoverført fra statslige styrelser, ministerier og kommunal sektor. Der har været holdt medlemsmøder med rigtig mange deltagende og nu også et stiftende møde for oprettelse af en lokalafdeling. Det bliver en styrkelse af både TATs samlede faglige arbejde og øget indflydelse og medvirkning på tjenestestedet for en stor gruppe TAT-medlemmer.

Og der er som allerede nævnt etableret en ny lokalafdeling ved Holstebro Uddannelsescenter.

Yderligere en skole er i gang med forberedelser til at etablere det lokale arbejde.

### Kurser, TR- og medlemsrettede arrangementer

Gennem årene har nye tillidsrepræsentanter i TAT enkeltvis fået betalt TR-kurser i regi af FTF eller andre.

De seneste 2 år har sekretariatet udviklet et internt tre-dags kursus for nyvalgte TR, som 11 nu har gennemført. Evalueringerne er positive; Nye TR møder andre TAT'ere, lærer sekretariatet og formandskabet at kende og får dermed etableret et fagligt netværk indad i TAT, som kan anvendes løbende.

Derudover er der arrangeret en halv dags påbygning om forhandlinger, hvor også medlemmer, der ikke er TR kunne deltage.

Der er afholdt 2 seniordage for medlemmer i aldersgruppen 55+

Tilbagemeldingerne er meget positive.

Det er de også for nytårskure og de åbne TR-dage/medlemsdage der har været afholdt, dels fysisk inden Corona og dels digitalt under Corona

Deltagelsen ved de digitale møder har langt overgået hvad der er tilfældet ved de fysiske møder. Især deltager flere fra Jylland, der har lang rejsevej når arrangementerne holdes på Fyn eller Sjælland.

Det er en erfaring at tage med videre; flere veltilrettelagte digitale møder i fremtiden.

## Sekretariat

Der er to stillinger i sekretariatet og der har ikke været udskiftninger i perioden

Udover de Coronatilpasninger der er lavet, der i store træk har fulgt anbefalingerne for statslige arbejdspladser, har der ikke været de store ændringer i sekretariatet den indeværende periode.

Der har været et uanmeldt besøg af arbejdstilsynet i perioden – det blev til en stor smiley.

Der har været ansat en ekstra timelønnet assistent i en kortere periode for at gennemgå gamle arkiver for personfølsomme oplysninger, (GDPR)