

NYT fra DTS

Nr. 2 - 11. januar 2008



Ny lønpolitik i SKAT

Som alle har kunnet se på intranettet, så er der udsendt en fælles udmelding fra organisationerne og HR om, at der er indgået en aftale om en ny lønpolitik i SKAT - og sammen med lønpolitikken er der opnået enighed omkring en ny fleksidsaftale.

I forbindelse med forhandlingerne omkring en ny lønpolitik er der samtidig taget stilling til spørgsmålet om, hvorvidt SKAT ville benytte sig af muligheden for at fastfryse eller nedtrappe lønnen for de tidligere kommunalt ansatte, som er overenskomstansatte. Beslutningen er, at der ikke sker nedtrapping af overenskomstansattes løn.

Aftalen om en ny lønpolitik i SKAT har været behandlet meget indgående i forbundets hovedbestyrelse, og i det efterfølgende vil der blive redegjort for, hvad hovedbestyrelsen har lagt vægt på i den nye lønpolitik.

Formål

Det har været vigtigt for hovedbestyrelsen, at lønpolitikken indeholder et formål, hvor alle kan se, at der både er en generel lønudvikling, som alle får glæde af via overenskomstforhandlingerne - og specielt, at der er sat ord på, at lønpolitikken i SKAT skal sikre, at man også får andel i lønkroner, når man ser på indsats og kompetencer.

Hensyn

I forhold til de hensyn, som er oplistet i den nye lønpolitik, har hovedbestyrelsen specielt vægtet, at der er lagt stor vægt på, at medarbejderne får mulighed for kompetenceudvikling for at sikre markedsværdien. Også fastholdelse og tiltrækning af kvalificerede medarbejdere har været vigtig.

Men det har spillet ind, at hovedbestyrelsen i lønpolitikken har kunnet se, at der er tale om en retfærdig lønpolitik, samt at der er åbenhed omkring løndannelsen.

Det er klart, at de nævnte forhold samt forholdene, der i øvrigt er nævnt under afsnittet HENSYN, skal ses i forhold til de faktiske forhold – ja, hvordan kommer lønpolitikken nu til at virke. Og derfor er der også aftalt en revurdering af aftalen inden udgangen af 2010.

Aflønning

Hovedbestyrelsen har lagt vægt på, at der i den nye lønpolitik *ikke* skulle være dynamiske tillæg - såkaldte pacmac-tillæg. Medlemsmøder, tillidsmandsmøder og diverse indlæg fra medlemmer viste nemlig klart, at medlemmerne ikke ønsker dynamiske tillæg. Og der er *ikke* dynamiske tillæg i den nye aftale.

Derimod vil man kunne se, at den nye aftale indeholder en høj vægtning af varige tillæg - i overensstemmelse med hovedbestyrelsens ønske.

Der vil selvfølgelig også kunne gives engangstillæg, ligesom der også er åbnet mulighed for, at der kan gives midlertidige tillæg - men i begrænset omfang.

Det har også været vigtigt for hovedbestyrelsen at få fastsat, at rådighedstillægget stadig er et

lønelement for fuldmægtige.

Oprykninger og udnævnelser inden for assistentområdet - overassistenter i løngruppe 3 fra sats I til II og til konsulent - har ofte været genstand for stor diskussion. I den fremtidige lønpolitik vil det være lagt ud til tjenestestederne frem for centrale forhandlinger, der ofte er endt i en langsom behandling. Nu kan det klares ved tjenestestederne - efter hovedbestyrelsens opfattelse er det en klar fordel, især fordi der tidligere har været knyttet en begrænsning i form af en 5%-regel på antallet af konsulenter i assistentforløbet.

Tilsvarende har der inden for specialiststillingerne været et normativ på 10%. Også på dette område kan man i den nye lønpolitik ved tjenestestederne selv fortage oprykninger og udnævnelser uden centrale begrænsninger - dette har også haft høj prioritet for hovedbestyrelsen.

SKATs nye konsulentorganisation

Det kan selvfølgelig være forvirrende med en ny konsulentorganisation - men for hovedbestyrelsen har det været et vigtigt mål, at der også kunne komme chefkonsulentstillinger ud til skattecentre. Der kan der nu.

Det kan også være svært at forklare, hvorfor AC's specialkonsulenter for eksempel alene står under den nye konsulentorganisation. Men man skal forstå, at det hænger sammen med den måde, hvorpå de enkelte organisationers overenskomster er bygget op - og samtidig skal man notere sig, at der på dette område skal være centrale aftaler.

I forbindelse med chefkonsulenter for HK og DTS har det været ledelsens ønske, at der kun kan ske udnævnelse på tjenestestederne, såfremt der basislønmæssigt er en forskel i forhold til afdelingsledere og kontorchefer.

Finansiering

Det har været vigtigt for hovedbestyrelsen, at de midler, som er bundet i de dynamiske tillæg ikke bare forsvandt. Det gør de ikke - midlerne går tilbage til uddeling i henhold til den nye lønpolitik.

Hvorfor nu pulje 1 og pulje 2?

Det er hovedbestyrelsen opfattelse, at der i SKAT skal være faste aftaler på, hvornår pengene kommer ud til fordeling mellem medlemmerne. Og hvis man skal gøre det hurtigst muligt, nemlig i første kvartal, så er man nødt til at skønne reguleringsfaktoren pr. 1. april og herefter regulere til det eksakte beløb efter 1. april. Det giver to puljer, hvor langt hovedparten altså uddeles i første kvartal.

Og hertil kan komme en eventuel opskrivning. Det er klart, at "en eventuel opskrivning" af puljen havde hovedbestyrelsen bevågenhed. For det er jo her, man kan se, om der reelt er noget i en kommende lønpolitik - bliver der nogen midler til tillæg, eller gør der ikke.

Hovedbestyrelsen havde gerne ser mere fasthed omkring dette punkt - for eksempel en fast opskrivningsprocent eller et fast beløb. Men hovedbestyrelsen og de øvrige organisationer må respektere ledelsesretten - altså retten til, at ledelsen fastsætter det beløb, som eventuelt skal oveni. Men forbundet er som bekendt med til at forhandle dette spørgsmål - og det er jo her, at den egentlige prøve må stå, om vi får en ny lønpolitik, der også får et indhold, der kan opfylde de pæne ord og hensigter, som efter hovedbestyrelsens opfattelse er i aftalen.

Proces for forhandling m.v.

Det er klart, at organisationerne også har lagt vægt på, at der med aftalen om en ny lønpolitik ikke sker et angreb på den aftaleret, der gør, at organisationerne kan se, om man også reelt får en fornuftig lønudvikling. Denne aftaleret betyder, at organisationerne/tillidsrepræsentanterne kan sige nej til en aftale.

Det har også været vigtigt for forbundets hovedbestyrelse, at tillidsrepræsentanterne har en reel mulighed for at agere - og derfor vil der blive udarbejdet lønlistes på skattecenter- og gruppeplan, ligesom tillidsrepræsentanterne er involveret i at fastsætte processen for den endelige fordeling, herunder de gældende kriterier.

Frit valg

Der er mulighed for, at den enkelte kan aftale med sit pensionselskab, såfremt man ønsker at bruge noget af sit engangstillæg til pension, idet engangstillægget i selv ikke er pensionsgivende.

Afsluttende bemærkning

De nævnte forhold er altså nogen af de hovedsynspunkter, som har gjort, at forbundets hovedbestyrelse sagde ja til aftalen. Det betyder dog ikke, at forbundet ikke havde mange flere ønsker - for jo, det havde forbundet. Men samlet set har forbundets hovedbestyrelse vurderet, at den foreliggende aftale er tilvejebragt med hensyn til alle parter - og derfor en god aftale for forbundets medlemmer.

Se den nye lønpolitik her.

Ny fleksaftale

Fleksaftalen er gældende fra den 1. april 2008 og omfatter alle medarbejdere udenfor ledelsesorganisationen - dog ikke medarbejdere på kontinuerlig tjeneste. Derimod er specialkonsulenter omfattet af den ny fleksaftale.

Det bliver frivilligt for den enkelte medarbejder, om man vil være på fleks eller fast tid.

Flekstiden er udvidet til hele døgnet og alle ugens 7 dage.

Vedrørende kursusdeltagelse følges arbejdstidsaftalens regler. Flexsaftalen siger herudover, at en kursusdag som minimum udgør den enkeltes dagsnorm.

ATN-ordningen ophører for medarbejdere udenfor ledelsesorganisationen. Med hensyn til tidspunktet for ATN-ordningens ophør, skal det nu aftales mellem HR og organisationerne, hvordan det rent praktisk skal ske.

Herudover mangler der at blive udarbejdet et forståelsespapir om bl.a. overarbejde. Det relaterer sig til honorering af over- og merarbejde i relation til rådighedsforpligtelsen. Det har også været vigtigt for hovedbestyrelsen, at rådighedsordningen er uafhængig af registrering på fleksen.

Det har i det hele taget været vigtigt, at den ny fleksordning er bygget op omkring tillid til den enkelte i forhold til kontrol.

Se den nye fleksaftale her.

Retssager vedrørende forflytninger til Betalingscentret og Kundecentrene

De fire sager, som Dansk Told & Skatteforbund har anlagt mod SKAT, behandles ved Østre Landsret i uge 24 i år.

Efter domsforhandlingen må det dog forventes, at der går op til tre måneder, før der afsiges dom i

sagerne. Forbundets advokat kontakter de berørte medlemmer direkte med henblik på forberedelse af domsforhandlingen. Endvidere vil der snarest blive udsendt en generel orientering om status på sagerne i øvrigt.

Hovedbestyrelsesmøde

Dansk Told & Skatteforbund afholder ordinært hovedbestyrelsesmøde den 22. januar 2008 med følgende på dagsordenen:

- Lønpolitik - implementering
- Grænsedragning
- Overgang til statslig overenskomst
- Forflytninger til KC/BC
- Evaluering af SKATs organisering
- Uddannelse i SKAT
- Aftaleforhandlingerne 2008
- Kongres 2008 - herunder: TR-tillæg, Gruppeliv, Vedtægter og Praktiske forhold
- Hjalmar Brantings Plads - renovering
- Økonomi, herunder kontingent til fællesafdelingerne
- TR-uddannelse
- Medlemsmøder generelt
- Gensidig information