

Siden sidst...2010

Sidste år var starten på dette emne til forbundets repræsentantskabsmøde også regeringens finanslovsudkast. Og i år vil det også være relevant at starte med regeringens finanslovsudkast - bare for 2011.

Men tillad mig først at gå tilbage til sidste år, hvor forbundet forsøgte at påvirke finansloven for 2010 ved at påpege, at den nuværende løsning for SKAT omkring budget frem til 2014 med usikkerhed omkring afskedigelser eller ikke afskedigelser, over- eller underdimensionering - ja, den løsning fik vi ingen afklaring på i det udkast til finanslov, som senere blev til den vedtagne finanslov for 2010.

Vi fik alligevel mulighed for - gennem drøftelser med et af forligspartierne, nemlig Dansk Folkeparti - at sætte et fingeraftryk på finansloven for 2010, idet man jo vedtog, at der skulle være ekstra personale til banderelateret kriminalitet, penge til tjek af udlandsbiler, der skulle ekstra hunde og hundeførere samt en containerscanner.

Der var også snak omkring ressourcerne, men denne snak blev ikke til noget, fordi der gik snak i placering af et sygehus i det vestjyske - også en vigtig beslutning, men her i SKAT ville vi hellere have haft ordnet spørgsmålet omkring de ressourcer, som er så vigtige for at kunne fortsætte med at skaffe indtægterne til Danmarks velfærd og dermed også det eller de sygehuse, som står over for at blive bygget.

Det vil være synd at sige, at vi internt i SKAT og ved SKATs gamle ledelse fik roser for den måde, hvorpå vi havde forsøgt at få indflydelse på den finanslov, som var resultatet for 2010.

Der var i den forbindelse en fjernsynsudsendelse, som nøgternt angav, hvor problemerne i SKAT var - når man ser på de ressourcer, der blev anvendt. En regionsdirektør sagde direkte, at der var tale den sædvanlige gamle DTS-historie, om at alting er galt, ligesom DTS automatpilotlignende blev bakket op af væsentlige aktører på det område, nemlig Ole Bjørn og Christen Amby.

Intet kunne være mere forkert - DTS har bare nøgternt måtte konstatere, at det er ok at have en bærende strategi - en strategi, som vi i øvrigt støtter, men det nytter ikke noget at pumpe politikere med udsagn om, at vi kan nå alt, når vi langsomt ser medarbejdere og kompetencer forsvinde ud SKAT - og med et endemål, der i 2014 hedder 6.400 årsværk, så er det vores pligt at advare om, at det ikke kan lade sig gøre.

Man skal nemlig bemærke sig, at vi faktisk er en organisation, der tror på arbejdsopgaven - vi tror på, at vi kan løse rigtig mange opgaver, hvis vi får stillet de rigtige værktøjer til rådighed, ja vi har endda sagt, at vi godt kan rationalisere, hvis de lovede værktøjer i form af nye eller renoverede IT-systemer er på plads.

Men man skal bemærke sig, at forbundet altid vil have den holdning, at 6.400 årsværk - med eller uden nok så mange værktøjer - vil være for lidt til at holde den strategi, som er givet for, at alle borgere og virksomheder betaler enhver sit. Det eneste, der vil kunne komme bare nær den tanke, ville være en regelforenkling ud over det sædvanlige.

Det skal ikke være nogen hemmelighed, at forbundet så spændt til, da det stod klart, at der i Skatteministeriet pr. 1. januar 2010 skulle være en ny ledelse - både fordi forbundet altid har håbet på en større dialog, og fordi forbundet gerne har set en fornuftig løsning på spørgsmålet omkring ressourcer.

Når man hertil lægger, at der i foråret 2010 kom en nyomdannet regering med en ny skatteminister - Troels Lund Poulsen, så syntes forbundet, at der var lagt i gryden til en spændende løsning af SKATs problemer.

Og nu er det så finanslovstid igen - finanslov for 2011.

Men allerede inden de spændende finanslovsforhandlinger, så har vi set, at der er en vis form for handlekraft i den nye direktion og hos den nye skatteminister, idet man har fremlagt og fået godkendt et aktstykke i Folketingets Finansudvalgt, som giver skatteministeriet 138 mio. kr. mere i lønsum. Denne tilførsel betyder faktisk, at der bliver - som man udtrykker det - pause i afskedigelserne for 2010 og 2011, hvor der egentlig lå i kortene, at der skulle afskediges 500 i 2010 og 500 i 2011.

Forbundets hovedbestyrelse har selvfølgelig forholdt sig til dette - og der er selvfølgelig tilfredshed med, at der ikke kommer afskedigelser. På den anden side har vi også i forbundet konstateret, at dermed er lønsumsloftet nået, hvorfor der ikke bliver plads til ansættelser - og ej heller til andre tillæg end dem, som vi har haft og som bliver mindre og mindre.

Og som det fremgår af et notat, som blev udleveret i forbindelse med et møde i budgetudvalget under HSU, så kan der alene skaffes plads til nyansættelser, såfremt der er plads i lønsummen.

Og er der så behov for det.

Ja, den gamle ledelse sagde hele tiden, at der i SKAT er behov for nye medarbejdere i form af spidskompetencer. Og den nye ledelse siger det samme.

Forbundet har lige så ofte, som det er nævnt, spurgt, hvad er det for spidskompetencer, der er behov for. Svaret har været og er det fortsat - der er brug for IT-arkitekter, IT-kompetencer generelt, økonomer, der kan læse tal - ja, det er altså forklaringen.

Forbundet har sagt, at vi synes, at man i høj grad skal se internt i organisationen for at vurdere, om der ikke er nogen medarbejdere, som enten kan matche eller kan bibringes en viden, der bringer dem på spidskompetenceniveau. Det er klart, at vi godt, at lønniveauet kan udgøre et problem.

Det er nemlig klart, at hvis der i løbet af dette år og næste år skal skaffes spidskompetencer udefra, så skal der afskediges nogen. Det er forbundets håb, at man så gør det på den rigtige måde, hvilket for tjenestemændenes vedkommende må være at give dem 3 års rådighedsløn, når deres ansættelse ikke længere kan være til stede som følge af manglende bevilling.

Vi er i hovedbestyrelsen selvfølgelig bevidste om, at man på arbejdsgiversiden ser økonomisk på denne del, hvorfor vi i forbundet har en formodning om, at man vil stramme skruen i forhold til at forsøge at få medarbejderne ud af SKAT på en mere overenskomstmæssig måde - med andre ord - diskretionært.

Derfor ønsker forbundet, at I som tillidsrepræsentanter har fokus på dette - har fokus på, hvad der sker i forhold til, at medlemmerne informeres om, at man skal dække sig ind - uden at være totalt mistænksomme. Men pas på - vær i dialog med lederen om, hvad man gør. Vi har jo værdibaseret adfærd - det skal jeg vende tilbage til, ligesom Merete vender tilbage til emnet, når hun vil fortælle jer om rettigheder og pligter.

Men bare for at konkludere - forbundets hovedbestyrelse vil have fokus på ressourcer - nu og i fremtiden. Og vi vil gøre alt for at sikre SKAT de fornødne ressourcer og kompetencer. Og den opmærksomhed vil vi i den kommende tid udøve ved at påvirke politikere og ministeren under mottoet - en investering i faglighed, fagligt kompetente medarbejdere, er en sikring af et afkast, der er til gavn for Danmarks velfærd.

Vi tror på, at det er muligt at få en god dialog med den nye ledelse. Så kom bare med jeres input - for nu har vi mulighed for at bringe det videre.

De overordnede rammer for vores arbejde i SKAT er selvfølgelig vigtige - men lad os bare slå fast - uden lønkroner på kontoen, så går det jo ikke. Derfor skal jeg nu snakke lidt om ny løn og tillæg.

Lad mig først og fremmest slå fast, at der ikke siden indførelsen af ny løn har været et eneste repræsentantskabsmøde, hvor vi ikke har sagt ord om dette emne. Og det har ikke flydt med positive ord - det kan vi vist godt blive enige om.

Jeg skal ikke trætte jer med hele historien om, hvorfor ny løn blev indført - men blot sige, at vi i den statslige sektor nærmest blev stillet over for et ultimatum som følge af indførelsen af ny løn i den kommunale verden, og ledsaget af profetier om, at sådan gør man i den private sektor. Ny løn skulle altså gøre os i stand til via tillæg at komme op på lønninger, hvor vi kan sammenligne os med den private sektor.

Hvorfor bed vi egentlig på ny løn i staten? Jo, det er vel så enkelt, at på daværende tidspunkt blev der givet et par ekstra pensionsskalatrin med udsigt til et ekstra pensionsskalatrin, såfremt der var avancement. Og på daværende tid - da vi i forbundet stemte om det, så var der rigtig mange, der var på sluttrin, hvorfor det var en rigtig salgsvare.

Nu er vi imidlertid der, hvor løn ikke just er noget, som man strør om sig med - nej, sidste år talte vi om, at der alene blev givet 42,8 mio. kr. i tillæg i forhold til de 65 mio. kr., som der var året før - altså i 2008. Nu skriver vi 2010 - og ude til forhandling i øjeblikket er knap 25 mio. kr. - bestemt ikke prangende, og set i forhold til avancementer, så flyder det ikke just med dem.

Altså pengene til tillæg blive færre og færre, og der kommer færre og færre avancementer - og dermed er den konklusion, som forbundet kan drage, når vi har behandlet det i forbundets hovedbestyrelse og ikke mindst i forbundets lønpolitiske udvalg, at vi kan ikke lide ny løn.

Vi kan ikke lide, når der bliver færre og færre midler - nuvel, vi må selvfølgelig acceptere, når der er færre penge - når der er finanskriser, og staten ikke kan give os de penge, som vi egentlig er værd i løn - og det er heller ingen trøst, når vi er sammen med udenlandske kolleger og hører om nedskæringer i såvel løn som pension. Nej, vi er værd hver en krone og øre i løn.

Så derfor er vi nødt til at fordre, at der ved næste års overenskomstforhandlinger bliver taget en bred debat om den måde, hvorpå lønnen sammensættes i det offentlige - skal vi fortsætte med ny løn, eller skal vi finde et andet system. Dansk Told & Skatteforbunds hovedbestyrelse er gennem et omdannet og målrettet lønpolitisk udvalg klar til denne diskussion. Men vi vil have løn og pension som fortjent.

Hvis I på nogen måde er i tvivl om jeres eller medlemmernes løn og pensionsforhold, så er jeg glad for at kunne sige, at så må I gerne forstyrre Jan - den del har han nemlig tjek på, og for øjeblikket bruger han meget tid på at få de pensionsmæssige forhold i orden for tjenestemandes ansatte. Det er et stort arbejde, der skal udføres af SAC, hvor de skal gennemgå alle individuelt.

Jeg vil senere vende tilbage til næste års overenskomstforhandlinger.

Løn er som bekendt noget, som vi får for den tid, som vi bruger på det arbejde, som vi er ansat til, men hele tiden oplever vi i forbundets sekretariat og på hovedbestyrelsesmøder, at der kommer flere og flere spørgsmål om arbejdstiden.

Jeg skal ikke komme med et langt indlæg omkring arbejdstid - for det synes at være et kompliceret område. I al fald har vi i hovedbestyrelsen syntes, at emnet var så interessant, at vi i det forløbne år har kastet ret mange ressourcer ind på at blive i stand til at informere og vejlede medlemmerne om, hvad der er rigtigt og forkert.

Vi har derfor nu to sekretariatsmedarbejdere, der ved alt, hvad der er værd at vide om arbejdstid - og emnet er ikke engang færdigbehandlet.

Men lad mig bare ved dette møde slå nogle få, enkle ting fast.

Vores medlemmer har en 37 timers arbejdsuge - hverken mere eller mindre. Det kan godt ske, at nogen - nemlig fuldmægtigene har en rådighedsordning - men selv ikke det gør, at man kan tilsidesætte den 37 timers arbejdsuge.

Derfor er det vigtigt, at man altid får defineret det stykke arbejde, som man skal udføre - er der tale om det arbejde, som skal udføres som det almindelige arbejde i løbet af de 37 timer - er der forventninger til, at der kan være tale om arbejde, som falder ind under en rådighedsordning - og på det område har vi indtil videre nogle retningslinjer i form af det notat, som er udsendt fra en tidligere direktion, og hvor det slås fast, at der er tale om en op-til-forpligtelse - det kan altså diskuteres - og hvad falder uden for de 37 timer eller de 37 timer plus. Ja, hvad er overarbejde.

Under alle omstændigheder - så er det vigtigste omkring arbejdstid, at man er i dialog omkring arbejdstid - i dialog med sin leder, at man bruger de regler, som er opsat af SAC og endelig, at man tager kontakt med forbundets tillidsrepræsentanter, altså jer samt Anette og Connie.

Arbejdstid er en balancegang - en balancegang mellem at have en fordelagtig arbejdstid og ikke gå i den retning, som vi somme tider ser, nemlig fast skemalagt arbejdstid, som ikke passer ind i ens mønster.

Husk nu - dialog.

Vi bevæger os nu over i et kontroversielt emne - nemlig SKATs struktur.

Jeg skal ikke genkalde jeres erindring omkring dette emne fra sidste år - men alene slå fast, at den nye struktur i SKAT til fulde lever op til de forventninger, som vi gav udtryk for sidste år, nemlig at der desværre er tale om en struktur, hvor kvadratmetre spiller en stor rolle.

Det giver mange udfordringer, og i hovedbestyrelsen må vi konstatere, at når man nu vil have den struktur, så vil det altså betyde, at mange medlemmer er kommet til eller kommer til at skifte enten arbejdsområde eller arbejdssted.

Det har overordnet fra forbundets side været hensigten, at vi på den måde undgik afskedigelser. I forbindelse med den igangværende omstrukturering, så må vi konstatere, at der i enkelte tilfælde har været foretaget høringer af medlemmer, som ikke har skulle tåle den påtænkte flytning.

Forbundet kan i den forbindelse være tilfredse med, at der foretages høringer, idet det blandt andet er et udtryk for, at man respekter den udstrækning, som tålebegrebet har i forhold til tid - sagt med andre ord, man har respekteret, at der var mange kommunale medarbejdere, som efter flytning til staten nu alligevel flyttes, og at de i den forbindelse skal høres for at respektere det oprindelige udgangspunkt.

Det kan vi i forbundet ikke være utilfredse med - men vi vil gerne beklage, at det er nødvendigt at foretage så mange flytninger, når vi i udgangspunkt havde, at SKAT ville blive en moderne virksomhed, hvor man kunne foretage sit arbejde fra det sted, hvor man nu en gang sad.

Samtidig oplever vi, at der er sat begrænsninger på antallet af distancearbejdspladser - ja, vi hører, at man først kan få en distancearbejdsplads, hvis der er en anden, der opgiver sin. Det synes vi i hovedbestyrelsen ikke virker som en moderne arbejdsplads.

Vedrørende SKATs struktur løber vi hele tiden ind i det problem, at hvis vi synes et i en sag om flytninger, så tilgodeser vi nogle medlemmer, og hvis vi synes noget andet, så tilgodeser vi andre, hvorved de første bliver sorteper. Det er ikke rart for et forbund. Lad mig give et eksempel.

Nu bliver Skive mindre i størrelse end først antaget - derved skal der nogen flyttes til Stuer. Og det er altså medarbejdere fra Skive og Viborg, der er i spil. Da Skive skulle bygges, så stod daværende skatteminister Kristian Jensen på ølkassen og sagde, at han lovede Skive et skattecenter, og det skulle nok blive stort nok. Nu bliver det imidlertid mindre, og derfor skal der flyttes nogle til Struer. Dem, der bor i Skive, og som nu i mange år har været tvunget til at tage til Viborg, har igennem længere tid glædet sig til at komme hjem til Skive. Men sådan kan man godt forestille sig, at det ikke kommer til at gå, idet man garanteret vil flytte dem, der bor tættest på Skive - rimeligt? Ja, vil dem, der bor i Viborg, sige, for så skal de kun køre til Skive og ikke til Struer. Rimeligt, nej siger dem i Skive, som i mange år har kørt til Viborg. Hvad siger forbundet - uløseligt, og dog må vi sige, at det ligner de sager, som vi så i 2006 i forbindelse med oprettelsen af Betalingscentret i Ringkøbing - altså må vi sige, at der må kæmpes fra hus til hus - og årsagen kan alene være, at vi hjælper ud fra sociale problemer.

Det er en rigtig kedelig situation, som vi altså ser rundt omkring, og vi har da også forsøgt at henlede opmærksomheden på, at hvis man tog det lidt mere roligt, så ville mange ting nok løse sig selv - især hvis man ser på den kommende afgang, men desværre trækker betaling for færre kvadratmetre i den anden retning. Sagt med andre ord - at spare penge på husleje har været den styrende kraft - desværre.

Det er stadig forbundets håb, at man kan snakke struktur med den nye ledelse, når man henser til det faktum, at den struktur, som vi har nu - efter vores mening - ikke er lige hensigtsmæssig overalt. Virtuel ledelse, kørsel på landevejen, flere afdelinger fra forskellige regioner samlet på et sted uden sammenhold, forskellig personalepolitik mv.

Derfor må der være dialog omkring strukturen. Det må være en fælles overskrift, og ja, der er et positivt udgangspunkt omkring den bærende strategi - hvorfor ikke se det positive i det.

Men forbundet vil også gerne kvittere i forhold til den nye ledelse - vi har altså kunnet bringe forskellige elementer frem til drøftelse - fx. spørgsmålet om det hensigtsmæssige i den nuværende inddrivelsesstruktur. Vi har fordomsfrit kunnet drøfte forbundets ønske om at få en stedlig chef. Vi har kunnet drøfte det virtuelle. Vi kan drøfte ledelsesstrukturen - selvfølgelig ikke uden chefkredsen. Vi har kunnet drøfte den fremtidige kompetencestrategi.

Det var ikke altid tilfældet tidligere - tidligere blev vi fejet til side med ord om, at sådan er det bare...så jo, der er forskel og en forskel, som forbundets hovedbestyrelse vil udnytte til at komme med konstruktive forslag om at få organisationen i SKAT til at fungere - og med konstruktive indslag om ressourcerne - hvor mange, hvordan, hvorfor...

Og vi kan godt lige blive lidt i den overordnede struktur, nemlig Skatteministeriets organisation.

Forud for igangsættelsen af den nye struktur i Skatteministeriet blev der givet forskellige løfter til den nye struktur, nemlig at en ny struktur i den centrale del ikke ville få indflydelse på den regionale - der blev således givet garanti for, at der ikke skulle foretages regionale ændringer.

Der var også givet garanti for, at de ændringer - målbilleder - som var sat i søen, ja de ville blive gennemført. Der var således garanti for, at man fremover ville fokusere på produktion og processer. Forbundets hovedbestyrelse er glad for, at direktionen har holdt ord på den front.

Når forbundet forhører sig ude omkring, så er tilbagemeldingen, at de besøg, der er fra direktionen, ja selv fra ministeren, de bliver fulgt op af initiativer af enten administrativ karakter eller af lovgivningsmæssige ændringer. På den måde er der blevet kortere i Skatteministeriet end tidligere - og det var vel en del af formålet med den nye organisation.

Forbundet kvitterer gerne for det - men vil blot tilføje, at det er et så væsentligt punkt, at man må have øje for, at der til stadighed følges op på dette punkt. Der er nemlig store forventninger til, at den megen snak omkring faglighed også giver sig kontant udtryk i, at faglighed er vejen frem.

Dansk Told & Skatteforbund ønsker faglighed i SKAT - vi ønsker, at vi professionelt kan møde de rådgivere, der bliver flere og flere af rundt om i de store revisionsfirmaer og i de større firmaers skatteafdelinger.

Men nu er det jo ikke sådan, at Dansk Told & Skatteforbund går rundt med en drøm om, at Skatteministeriet kun er et sted for medarbejdere med diplom i Skat - nej, forbundet er tilhænger af, at fagligheden skabes både gennem ansættelse akademikere, medarbejdere med diplomprøve og andre medarbejdere. Men faglighed kan også skabes internt i SKAT - det er nemlig vigtigt, at den nye organisation har fokus på internt at uddanne medarbejdere til større faglighed. Det skal jeg vende tilbage til.

Derfor er det også ærgerligt, at der ved udformningen af den nye struktur skulle opstå en strid omkring overenskomst. Ja, faktisk skete det allerede, da Intern Revision blev overflyttet til Skatteministeriets departement.

Sagen går i korthed ud på, at Dansk Told & Skatteforbund tilbage i 1999 fik en organisationsaftale for fuldmægtige i ToldSkat som følge af, at muligheden for at organisere tjenestemænd i staten ophørte. Siden indgåelsen af aftalen har der ingen problemer været, idet aftalen har været respekteret i hele skatteministeriet - bl.a. når der har været udlån til departementet, flytninger til departementet mv.

Imidlertid sker der det, at i forbindelse med Intern Revisions flytning til departementet, finder man ud af, at der skal udarbejdes nye ansættelsesbeviser til pågældende - noget, som ingen anser for et problem, idet forbundets overenskomstansatte fuldmægtige - 2 styk - efter vores opfattelse bare kan fortsætte.

HK gør imidlertid indsigelse, idet man hævder, at de to fuldmægtige skal over på HK's overenskomst. De kan godt nok ikke indplaceres som fuldmægtige, idet HK ikke har noget sådant i deres overenskomst, og dermed blokerer HK for udstedelse af ansættelsesbreve til de pågældende.

Sagen har været forhandlet og forhandlet. Og forbundet har allieret sig med vores centralorganisation CO10, som har kontakt med både HK og Personalestyrelsen. Der skal ikke være nogen tvivl om, at såvel vi, vores centralorganisation og ikke mindst arbejdsgiversiden alle har den holdning, at organisationsaftalen for fuldmægtige burde gælde i hele Skatteministeriet.

Ind i sagen er også kommet spørgsmålet omkring personalelinjeskifte i SKAT, idet HK der mener, at forbundet går på strandhugst efter medlemmer ved at opfordre til, at assistenter søger personalelinjeskifte - et skifte, der betyder, at assistenter kan blive fuldmægtige, hvilket igen gør dem til potentielle medlemmer af Dansk Told & Skatteforbund.

Den sidste sag er altså den sag, som kan være med til at løse sagen omkring Intern Revision - hvornår det sker, ja det ved ingen, men at sådanne sager tager lang tid, hvilket man unægtelig kan se ud fra den tid, der allerede er brugt.

Er der en løsning på vej. Ja, det mener vi, idet vi vedrørende personalelinjeskifte er ved at være på plads - organisationerne er mundtligt blevet orienteret om, at der snart kommer et skriftligt oplæg til, hvordan personalelinjeskifte skal foregå. Når det kommer, så kan jeg ikke se, at der er noget uklart, og så kan vi gennem CO10 forhåbentlig få den anerkendelse af vores organisationsaftale for fuldmægtige, som gør den gældende i hele Skatteministeriet, hvilket vi i øvrigt også finder, at den allerede gør. Og så håber vi, at HK ser det på samme måde, så vi kan komme videre.

Når nu vi er ved uløselige sager, så lad mig dvæle kort ved sagen omkring indplacering af tidligere kommunalt ansatte. Der er jo redegjort grundigt sagen gennem referaterne fra hovedbestyrelsesmøderne, ligesom der har været udsendt et Nyt fra DTS om sagen.

Og der er jo tale om en sag, som går tilbage til tiden før sammenlægningen i 2005. Hvordan det? Jo, for det var på den tid, da der var orienteringsmøder mellem forbundet og de tidligere kommunalt ansatte, og der var et gennemgående spørgsmål - hvordan vil vi blive indplaceret, når vi kommer over i staten.

Forbundet havde på daværende tidspunkt ikke anledning til at tro andet - nemlig at der ville blive tale om en indplacering som fuldmægtig og specialkonsulent - men slet ikke på den måde, som det så blev på med en skillelinje ved løntrin 40. Og det var da også først efter forhandlinger, at det viste sig, at man i SKAT stod fast på løntrin 40.

Forbundet rejste sag gennem advokat Peter Breum, der gav forbundet en tro på, at vi havde en virkelig stærk sag. Først da vi skulle i gang med de formelle procedurer med forhandlinger mv. gennem CO10 i forhold til Personalestyrelsen, fik vi klarhed over, at der i sagen var juridiske forhold, som ikke kunne relatere sig til vores organisationsaftaler, lønaftaler og sågar fællesoverenskomsten - og at der alene var tale om, at SKAT kunne gøre ledelsesretten gældende.

Det hindrer alligevel ikke forbundet i fortsat at mene, at indplaceringen skulle have været foretaget efter de retningslinjer, som forbundet oprindeligt havde i tankerne - men på den anden side, så må vi ud fra de juridiske råd, som vi fik fra CO10 og advokaten strække våben, og dermed endte den sag.

Og alligevel er den ikke helt slut, idet vi skal have et møde mellem advokaten, Jan Nørner, Ole Bagger og mig, så vi kan snakke om de forskellige vinkler, der er på sagen - og forhåbentlig bliver vi mere afklarede. Hvis der er nyheder, så vender vi tilbage.

Med den sag, så kunne det bringe os over i de forestående overenskomstforhandlinger 2011.

Forbundet har gennemført en - efter hovedbestyrelsens opfattelse - god proces, hvor det i al fald er lykkedes at få aktiveret ganske mange af forbundets medlemmer. Der har været rigtig mange gode input fra mange medlemmer, fra tillidsrepræsentanter, fra lokalafdelinger, fra kredsbestyrelser og fra hovedbestyrelsen samt fra sekretariatet - en stor kvittering herfra til alle.

Hvis vi sådan ser overordnet på det - så må jeg konstatere, at den behandling, som vi indtil videre har haft i CO10, viser, at vi ikke er de eneste, som har gjort et stort stykke arbejde, og gennem dette arbejde har fremsat ganske mange krav.

Når man sådan tager alle medlemsorganisationernes krav og lægger dem sammen, så må man konstatere, at vi på statens område skulle indgå en 8-årige overenskomst. Sammenlægningen viser altså, at vi nok stiller krav om lige lovlig meget.

Og dertil skal lægges, at landets tilstand i forbindelse med finanskrisen ikke tilsiger, at der kommer særligt mange penge ud gennem væsentlige forhøjelser af lønningerne - så vi må nok forvente en meget lille ramme til generelle lønstigninger, ligesom vi nok må forvente, at der næppe bliver særligt mange midler til specielle krav - altså krav, hvor vi skulle gøre noget ved lønforholdene i SKAT.

Hvis vi først ser på de generelle krav, så lægges der efter behandlingen i CO10's bestyrelse op til moderate krav, nemlig:

Generelle procentuelle lønstigninger med henblik på sikring af reallønnen. Rimeligt vigtigt.

Reguleringsordningen videreføres - og her har vi den sædvanlige diskussion omkring bevarelse eller afskaffelse af reguleringsordningen. En afskaffelse, fordi vi nu ser, at reguleringsordningen er negativ - og dermed giver den jo ikke det helt gode udgangspunkt. Og en bevarelse, fordi langt de fleste organisationer ikke finder, at der er noget andet at sætte i stedet for - hvordan skal vi ellers være sikker på at kunne få lønudvikling som følge af lønstigninger på det private arbejdsmarked. Derfor beholdes den - ikke ret mange tør spille den ind på bordet.

Længere opsigelsesvarsler for overenskomstansatte og tjenestemandslignende ansatte med en pensionskasseordning for at give tryghed i ansættelsen.

Forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse. Ikke til at misforstå, og også et af vore krav.

Ret til kompetenceudvikling. Et vigtigt krav, når man ser på, at det er her, at vi skal sikre medlemmerne deres job.

Fortsat ret til seniorbonus. Vi fik en ret til seniorbonus i forbindelse med velfærdsforliget - det bør vi ikke kaste væk.

Og sidst, men ikke mindst - ja, så tager CO10 forbehold for at komme med modkrav i forhold til de krav, som finansministeren måtte komme med.

Med det sidste forbehold er systemet sådant, at såfremt der måtte komme krav på for eksempel pensionsområdet, hvad vi har en formodning om, at der kommer, så kan centralorganisationerne komme med krav, der går i den anden retning - og som sagt, det bliver garanteret nødvendigt.

Jeg skal bare nævne, at forbundets hovedbestyrelse på de specielle krav har lavet et godt bearbejdet forslag, der gør noget for alle forbundets grupper - assistenter, fuldmægtige, specialkonsulenter, chefkonsulenter og chefer. Og til det er der bare at sige - vi håber, og vi vil blive ved at håbe, at der kommer penge ind på kontoen til gøre noget for de enkelte grupper. For hvis vi skal gennem en prioritering, så bliver det godt nok svære tider i hovedbestyrelsen.

Som man det fremgik af kravene til overenskomstforhandlingerne, så var ret til kompetence et af kravene.

Inden for murene af SKAT har der i det forløbne år også været knoklet med kompetence, og det har vi ikke mindst mærket i hovedbestyrelsen, hvor vi er blevet grundigt underrettet af Marianne og Anette omkring de tiltag, som været sat i værk på det kompetencemæssige område.

Også kredsbestyrelser og lokalafdelinger har i perioden været godt informeret omkring de forhold, som har betydning for den enkelte i relation til kompetence.

Det har fra forbundets side været en investering at afsætte ressourcer til kompetenceområdet - og jeg er glad for, at jeg i dag kan sige, at den investering har betalt sig hjem. Det er nemlig sådan, at for nogle år siden sætte vi os et mål omkring kompetence, nemlig at være med til at etablere uddannelser for SKAT, der ville være kompetencegivende for forbundets medlemmer, ligesom uddannelserne også skulle være med til, at man kunne se hele buen af kompetencer i forhold til SKAT på et højt fagligt niveau.

Dette arbejde har vi intensiveret i det forløbne år, og det er nu lykkedes - Marianne og Anette vil fortælle mere under et senere punkt.

Og I ved jo også godt, at der er gang i kompetencefronten, for ændringerne i SKAT betyder jo flytning af rigtig mange kompetencer, hvorfor nye kompetencer skal opbygges for at kunne klare opgaverne.

Det er vigtig.

Nu har vi jo været inde på rigtig mange af de ting, som giver rammerne for vores arbejdsliv - bevillinger, løn, overenskomster, kompetencer - og dermed kan man vel sige, at vi lige skal runde det kit, som skal til for at binde det hele sammen, nemlig hverdagen - ja, dermed er bolden givet op til lidt snak om personalepolitik.

Som det er alle bekendt, så har vi jo i SKAT en personalepolitik, som bygger på værdibaseret adfærd. Det er klart, at med den nye organisation pr. 1. januar 2010, så har der i den forløbne tid også været set på en fælles personalepolitik i respekt af den personalepolitik, som også var gældende i det tidligere departement.

Jeg kan i øvrigt opfordre til, at man som tillidsrepræsentant er godt inde i personalepolitikken - at være inde i den er en god investering, og jeg skal ikke trætte jer med formålet, hvor opgaven og medarbejderne er i centrum, ej heller om menneskesynet, hvor det defineres, at personalepolitikken er baseret på holdning frem for regler, fordi holdninger giver mulighed for fleksibilitet i dagligdagen - måske derfor man netop er begyndt at udstikke regler om, at man skal blive på arbejdspladsen i frokosten - værdibaseret - nej vel.

Og vi siger også i personalepolitikken Goddag og farvel. Her fortælles om rekruttering, modtagelse af nye medarbejdere og fratrædelse, ligesom der er et afsnit om personlig og faglig udvikling. Nok så vigtigt er der også noget omkring arbejdsmiljø - og det skal jeg vende tilbage til.

I det arbejdet, som er foregået siden 1. januar, er der således sket en justering af personalepolitikken - og resultatet af forhandlingerne omkring en justering er endt med, at det væsentligst er SKATs personalepolitik, som er det gennemgående - dog er der under Menneskesyn indarbejdet et ny afsnit, som hedder Forvaltningsetik - en fælles udfordring.

I dette afsnit påpeges, at vi er på en arbejdsplads, der har tæt tilknytning til det politiske miljø, samt at der skal være en tæt dialog om forvaltningsetiske spørgsmål.

Derudover er der sket lidt ændringer i afsnittet omkring Kommunikation og videndeling - her taler man om sammenhæng - og også en sammenhængende kommunikation.

Endelig er der sket lidt ændringer for så vidt angår punktet Sygefravær, idet der er tilføjet, at man også skal handle i forhold til årsager, ligesom man skal påse, at der sørges for at kontakten til arbejdspladsen vedligeholdes for eksempel igennem telefonsamtaler og/eller besøg.

Forbundet forsøgte under afsnit Goddag og Farvel forsøgt at få indføjet et afsnit, som fortæller noget om, at der skal være en overensstemmelse mellem en forseelse og den sanktion, som den pågældende udsættes for. Dette lykkedes ikke, idet ledelsen og de øvrige organisationer ikke fandt dette fornødent. Vi blev alene henvist til at få drøftelserne i HSU referatført. I bør derfor alle have et vågent øje på medlemmer i knibe - og dermed anvendelsen af diskretionære sanktioner.

I kølvandet på personalepolitikken er der knyttet en række aftaler - og også disse aftaler vil der skulle ses på. Det er blandt andet derfor, at I har oplevet, at der er en del aftaler, som er blevet sagt op. Disse aftaler er nu under forhandling med henblik på indgåelse af nye.

Vi er altså i en forhandlingsfase, hvor teknikergrupper ser på aftalerne med henblik på drøftelse og senere indgåelse. I al væsentlighed er der tale om aftaler, som vedrører det tidligere departement, men der er også aftaler, som vedrørende det tidligere SKAT - så som for eksempel aftalen om honorering for undervisning. Jeg vil tro, at vi netop vedrørende denne aftale skal have den sædvanlige diskussion omkring pligten til at undervise i arbejdstiden uden honorering contra honorering gennem tillæg. Forbundets holdning er dog klar - da vi indgik den opsagte aftale, så var det netop den daværende ledelses holdning, at den afsatte pulje penge ikke skulle gøres mindre, der var ikke tale om et bespareelsesprojekt, så derfor kan vi ikke se, at der skal ændres noget i den aftale - men vi får se.

Under alle omstændigheder, så vil hovedbestyrelsen blive inddraget, hvis der kommer nye eller ændrede aftaler, der indeholder forringelser.

Men gør jer den anstrengelse at sætte jer ind i personalepolitikken - det er god paratviden - også i jeres daglige forhandlinger. Og I er velkommen til at kontakte sekretariatet for en snak med Anette, som er headwomen på personalepolitikken - godt hjulpet af de andre i sekretariatet.

Jeg vil godt tage et enkelt punkt af personalepolitikken ud til særskilt behandling - og det drejer sig om stress under Arbejdsmiljø.

Der er altså i personalepolitikken en anerkendelse af, at stress kan påvirke det psykiske arbejdsmiljø. Det hedder videre i personalepolitikken, at alle skal føle sig godt tilpas og have lyst til at gå på arbejde. Jeg tror også, at der generelt i SKAT blandt forbundets medlemmer er en endda stor lyst til at gå på arbejde - det er jeg sikker på. Lige så sikker, som jeg er på, at de stigende antal meldinger, som forbundet modtager fra medlemmer og jer om, at flere og flere medlemmer blive sygemeldt på grund af stress

Meget af det, som vi hører, der er med til at gøre medlemmerne syge, er, at vore medlemmer har en stor forventning om, at det arbejde, som man udfører, at det kan blive udført på et højt fagligt niveau. Vi er godt klar over, at det er nødvendigt at prioritere arbejdsopgaverne i SKAT, men vi har også en forventning om, at vi skal kunne udføre arbejdet på en faglig forsvarlig måde - ellers giver det stress. Se bare artiklen i det seneste nummer af Dansk Told & Skat.

Så inden for bestemte områder er der altså et højere stressniveau - mange har det godt, men der er altså nogen, som får stress, og i henhold til personalepolitikken, så hedder det netop der, at forebyggelse af stress er en løbende proces, der forudsætter, at alle er opmærksomme på hinanden og åbne om forhold, der kan resultere i stress - og det hedder videre, at SKAT vil forsøge at hjælpe vedkommende til at få en velfungerende arbejdsdag igen.

Og i den forbindelse har vi fra forbundets side foreslået, at man konkret skal gøre det, at når man vender tilbage, så vender man tilbage til et ryddet skrivebord og en tom mail - man skal altså ikke starte med at få det dårligt af det, som oprindeligt gjorde en dårlig.

Når vi i forbundet ofte peger på, hvorfor vi mener, at man får stress, så må vi konstatere, at vi altid ender et bestemt sted, og jeg kan sige, at det er det sted, hvor jeg startede - med vores snak omkring ressourcer. Der er ingen tvivl om, at alle gerne vil udføre deres arbejde, men man vil også gerne bevare den faglige stolthed omkring produktet - og her kan prioriteringen på grund af for få ressourcer ofte gøre hverdagen mere stressende.

Så vores råd til vores arbejdsgiver bør være, at man skal holde rigtig godt øje med ressourcesituationen, idet vi i forbundet mener, at det er en af vejene til at mindske stress i hverdagen.

Vi vil selvfølgelig i overensstemmelse med personalepolitikken i fællesskab med lederne arbejde for, at der skabes en fornuftig balance mellem opgavekrav og den enkeltes ressourcer.

Og lad mig så bare sige som afslutning på dette emne - hvor er jeg glad for, at vi i forbundet gik forrest med at gøre opmærksom på stress gennem vores kampagne. Ja, man kan trække på smilebåndet af den kasket, som I skulle gå med, og guderne skal vide, at jeg så fuldstændig tosset ud med den - men budskabet har ikke været til at tage fejl af - nej, siger jeg, og I må gerne hjælpe - pyt og tak for en vellykket kampagne, som Connie senere vil gøre status over.

Jeg vil slutte "Siden sidst" af med snakke lidt om forbundets interne forhold.

Det er klart, at et af de emner, som har fyldt meget i det forløbne år, er forbundets dækning af medlemmernes behov for tillidsrepræsentanter i alle situationer. Det har fyldt rigtig meget på hovedbestyrelsesmøderne, ja faktisk har vi næsten snakket om det på hvert møde siden etableringen af den nye struktur i SKAT pr. 1. januar 2010.

Jeg skal ikke give mig i kast med en større udredning om de mange snakke, som vi har haft i hovedbestyrelsen, for resultatet har I set, og det skal vi behandle i morgen på den ekstraordinære kongres.

Men det er klart, at vi ikke kun har drøftet en tillidsrepræsentantstruktur i forbundets hovedbestyrelse - nej, vi har også haft en længere snak omkring forbundets fremtid - men baseret på de fakta, som vi havde gennem statistisk materiale, så besluttede vi, at vi skal hen omkring 2014, før der sker noget drastisk med medlemstallet - og indtil da, vil vi gerne indgående have lejlighed til at drøfte de muligheder, som altid vil være til stede.

Det arbejde - de drøftelser vil vi frem til den ordinære kongres holde varme. Vi synes nemlig, at der er varme spor at forfølge.

Men der er jo også en forretning, som løbe rundt - vi skal til stadighed se på gruppelivsordningen, og der er jo tradition for, at vi næppe har et repræsentantskabsmøde eller en kongres, hvor emnet ikke er oppe og vende. I relation til ordningen, så må vi konstatere, at vi generelt i forbundet bliver ældre, hvorfor ordningen fremadrettet stiger med cirka 10 kr. pr. medlem. I forhold til denne stigning, og det, som står på kontoen på nuværende tidspunkt - positiv med cirka 800.000 kr., så har forbundets hovedbestyrelse besluttet, at ordningen alene skal stige med 5 kr. til 150 kr.

Forbundet har også ejendomme i form af et forbundshus på Hjalmar - det hus har det godt, og huset er jo også nyrenoveret. Jeg er glad for, at huset bruges rigtig meget af jer. Jeg vil gerne kvittere for de besøg, som vi har på Hjalmar - I skal vide, at I er altid velkommen, ligesom I er velkommen til bruge mødelokalet til afholdelse af temadage for de grupper, som I er i - og det gør man også allerede. Velkommen er I altid.

Men der er jo også sommerhusene. Det er vigtigt at sige, at fordi jeg lige svinger omkring dette emne, så er det ikke det emne, som tager tid fra at varetage medlemmernes interesser - nej, det er et tilbud, som vi har fået gennem arv og gennem investering. Derfor har vi også pligt til at holde husene i orden, og det er et job for forbundets ferieboligudvalg.

Der er imidlertid heller ikke nogen tvivl om, at vi i den kommende tid vil fortsætte projektet med at have ferieboligerne på et acceptabelt niveau. Vi er i hus med de boliger, som vi har gennem Forsikringsagenturforeningen - denne dejlige forening, som giver jer prisbillige og gode dækninger via forsikringerne i Tjenestemændenes Forsikring.

Vi er også i hus med forbedringer i Løkken og på Langeland. Vi bliver nødt til at se på Marielyst - Uglen, og vi er nødt til at se på gode gamle Kollund. Der bør sætte et nyt hus på nede i Marielyst, og der bør ske noget i Kollund - så som nyt tag. Omkring Kollund har vi faktisk truffet en beslutning om at vurdere mulighederne. Også i Saltum skal der ske noget vedligeholdelse.

Også forbundets fælleslegat har sommerhus, nemlig på Fanø, hvor der også er planer om at få gjort huset mere up to date.

Det giver selvfølgelig lidt administration, men ikke mere end Tina kan klare den - og så hjælper Rikke og Hanne. Majbritt har vi jo sendt på barsel - og der hygger hun sig med sin lille pige.

Ja, "Siden sidst" er slut - jeg håber, at I har nydt turen rundt i SKAT og forbundet - og jeg ser frem til at få god input fra jer - og skulle nogen af jer de næste par dage have noget godt input, som jeg kan give videre til ledelsen, herunder politikere, om arbejdsmæssige forhold, så kom bare med det.

TAK til hovedbestyrelsen i det forløbne år - der har været megen god snak - ofte også god disciplin - og vigtigst - mange gode beslutninger - altid fin stemning - tak for det.

Og - ikke mindst tak til jer tillidsrepræsentanter, som stiller op for medlemmerne - tak for det forløbne år. Det kommende år bliver garanteret også spændende - om end vi bliver lidt færre på flere fronter.

Sidst, men ikke mindst, tak til sekretariatet for et godt og nært samarbejde - uden jer var dette ikke muligt. Og tak, fordi I altid sætter medlemmerne højest i jeres prioritering - tak, fordi I kan holde mig ud, ja - det gælder jo jer alle.

Tak for ordet.