

Beretning - repræsentantskabsmøde 2012

Det er nu tid til at give en gennemgang af de sager, som har optaget os i forbundet i det forløbne år. Som jeg sagde, så vil det meget komme til at foregå i punktform - og I må endelig melde jer ind, hvis I har spørgsmål eller kommentarer undervejs.

Vi vil i slutningen af denne status præsentere jer for en udtalelse, som vi kan sende som en velkomst til den nye skatteminister - og med adresse til de forestående finanslovforhandlinger.

Vi er i hovedbestyrelsen blevet enige om at starte med det aktuelle.

Ny skatteminister

Skatteministeriet har fået en ny skatteminister. Holger K. Nielsen har overtaget posten som skatteminister fra Thor Möger Pedersen. Er det godt eller skidt - ja, det kan der dybest set ikke siges noget om, for vi ved ikke, hvordan Holger vil involvere sig i ministeriets arbejde - særdeles i den nye styrelse, som er under opbygning. Jeg skal ikke tilføje noget om Thor Möger Pedersens indsats som skatteminister set i forhold til medarbejderne i SKAT, men jeg skal blot konstatere, at i den forløbne periode på over et år, så har der kun været et møde med Thor Möger - og det var i starten af hans ministerperiode, hvor han fremlagde finanslovsudkastet for 2012. Siden har der været stille i forhold til personaleorganisationerne. Vi håber selvfølgelig på lidt mere deltagelse fra den nye minister - vi får se.

Ny departementschef

Vi har også fået ny departementschef. Jens Brøchner blev det. Med en fortid i Atp og tidligere en fortid i Finansministeriet. Jens kender altså til mekanismerne omkring finanslov, og hvordan Finansministeriet virker - det bør være en fordel for Skatteministeriet. Der er dog heller ikke nogen tvivl om, at Jens er sat i stolen for at ændre på Skatteministeriet - alene den forestående opdeling af koncernen til et departement og en styrelse gør, at han fra første færd vil blive opfattet som en barsk herre. Vi får se - vi håber, at de første ord om samarbejde og dialog holder i længden. En stor velkomst skal han have, og vi håber på, at han også får fat i den rigtige Skattedirektør til at lede styrelsen og driften.

Strukturændringer

SKAT er midt i en omstrukturering. Den nye departementschef har meldt ud, hvordan han agter at gennemføre den tidligere skatteministers ønske om en opdeling af skatteministeriet for at undgå tilstande, som har ført til den såkaldte "Skattesag" - altså en skarp opdeling mellem et departement og en styrelse.

Men der var mere i posen i forhold til organisering end blot denne opdeling, idet Jens Brøchner også har haft en mening om, hvordan man så kunne organisere driftsadministrationen - altså SKAT. Det blev til en nedlæggelse af regionerne og et større fokus på produktområderne kundeservice, indsats og inddrivelse samt nogle stabsfunktioner i form af økonomi- og virksomhedsstyring, HR og stab samt IT-udvikling og drift. Hertil kommer selvfølgelig Landsskatteretten og Spillemyndigheden, som har en særlig status.

Dansk Told & Skatteforbunds hovedbestyrelse har løbende i denne tilblivelse af en ny organisation drøftet sagen indgående - hvad skulle vi gøre, skulle vi komme med vores bud på en organisation eller skulle vi lade være.

Det endte med, at forbundets redaktør - på baggrund af drøftelserne i hovedbestyrelsen - lavede en verbal beskrivelse af, hvordan Dansk Told & Skatteforbund så på sagen. Og samtidig lavede vi en tegning, som uofficielt blev afleveret til den i Skatteministeriet, som var i gang med at støbe formen for det fremtidige SKAT.

Det er klart, at forbundets overordnede tilgang til en omorganisering tog udgangspunkt i at lave flere landsdækkende enheder. Hovedbestyrelsen var - som det er blevet - enige i, at regionerne skulle nedlægges, og der endte vi, fordi vi gennem tiden med regioner har følt, at der var noget stor uensartethed i, hvordan man gør over for medarbejderne - og de tendenser blev mere og mere tydelige, bl.a. når vi ser på de personsager, som er dukket op.

Men forbundet havde gerne set, at man forfulgte tanken om det nære - vi har i forbundet længe ønsket os en nærværende og nær ledelse på de enkelte skattecentre - denne underlige opdeling, hvor vi oplevede, at medarbejdere samme sted ikke kunne deltage i samme møde, fordi man kom fra to forskellige regioner - det har da været underligt at opleve.

Forbundet havde selvfølgelig også et ønske om at bevare flest mulige advancementsstillinger - det er vigtigt, at man også kan have udviklingsmuligheder til et ledelsesniveau.

Men vi må også konstatere - hvad vi i øvrigt ofte har sagt - at der er mange ledere i SKAT. Vi har nok haft en ledelsesorganisation, som i højere grad passer til de over 10.000 medarbejdere, som vi var i 2005 - og hele situationen med regionerne med en meget stor central regionsledelse - ja, som næsten har siddet lårene af hinanden og været uden forbindelse til medarbejderne.

Så vi må erkende, at der skal være færre ledere.

Processen er under alle omstændigheder sat i gang - og senere i dag får I lejlighed til at stille spørgsmål til departementschefen. Som sagt - processen er i gang, og der er vel tale om endnu en kaskademodel - altså hvor de øverste chefer indplaceres først, og herefter går man nedad.

Der har hidtil været lagt op til en mere langsom proces, men det er nu aftalt, at mest muligt bliver afklaret hurtigst muligt, herunder antallet af de resterende underdirektører og antallet af kontorchefer. Det er klart, at der vil være et større antal lederstillinger, som nedlægges. Rent faktisk forholder det sig således, at skattedirektør- og vicedirektørstillingerne nedlægges. Det vil sige, at vi kan regne med et overskud af lederstillinger på i værste fald op til 70 til 80 - alt efter hvor mange underdirektør- og kontorchefstillinger, der bliver.

Det siger ligeledes sig selv, at det kommer til at gøre ondt, og vi hører da også allerede nu, at afdelingslederne er begyndt at blive bange - eller skulle jeg sige teamlederne - en titel som Hans-Jørgen allerede har sagt, at nogle ledere ikke kan lide.

Og hvad gør forbundet så i den aktuelle situation - vi gør det, som vi er bedst til, nemlig at vejlede medlemmerne af chefkredsen i, hvad deres rettigheder og pligter er. Billedet bliver selvfølgelig mere

broget, når vi også har med åremålskontrakter at gøre. Såvel chefkredsens formand Hans-Jørgen, faglig sekretær Jan og undertegnede tager os af sagerne - og underretter hele tiden hinanden, ligesom vi forsøger at skabe afklaring på principielle spørgsmål gennem anvendelse af advokater.

Med andre ord - vi tager os pænt af medlemmerne - det har de krav på, og ad den vej forsøger vi at finde acceptable løsninger på den situation, som man er havnet i. Det er ikke altid let, og der er ingen tvivl om, at der længe fra Finansministeriets side har været fokus på det store antal ledere, som er i SKAT.

Men nu får vi en mere enkel organisation - vi mangler selvfølgelig at se den nye Skattedirektør, men forbundet vil i den kommende tid holde øje med, at organisationen kommer til at fungere. Hvis den ikke gør, så er det vores forpligtelse at gøre opmærksom på det over for den nye ledelse.

Etableringen af en ledelsesorganisation med overskud af så mange bør ske på en ordentlig og værdig måde, så alle bagefter kan se hinanden i øjnene - det synspunkt har stået øverst på Chefkredsens ønskeseddel, og forbundets hovedbestyrelse er enig i dette synspunkt. Lad os håbe, at det bliver indfriet.

Og lad os så håbe, at der for resten af organisationen bliver tale om en organisation, som vi kan se fornuften i. Vi ved, at der kommer forandringer - vi bliver i SKAT centraliseret, afrapporteringerne skal standardiseres, og der vil blive lagt vægt på faglighed. Vi må altså være forberedte på, at der kommer ændringer i hverdagen. Alene udsagnet fra Jens Brøchner om, at hvis man arbejder med en sag eller et projekt og telefonen ringer, ja så har han en forventning om, at man først besvarer telefonen, ja det giver et signal om fremtidens arbejdsmetode.

Geografisk vil der ikke lige med det samme blive lavet om - Jens Brøchner har stor respekt for, at SKAT er de steder, som man er på nuværende tidspunkt. Men det er ikke det samme som at sige, at der ikke vil kunne ske ændringer - de skal nok komme, og Jens Brøchner har da også spillet ud med, at man skal starte med at betragte alle lokaliteter som kontorhoteller.

Vedrørende den øvrige organisation, her vil det første, som kommer til at ske, være, at ledelsessekretariatene skal integreres i det mere produktive arbejde - nogen skal gå til Økonomi og Virksomhedsstyring og nogen skal gå til HR og Stab. Hvordan det skal ske, ja det ved vi ikke, men forbundet har fokus på det - og allerede nu har man lavet fordelingen af ledelsessekretariatet i Midtjylland.

Nogen Spørgsmål.

Ellers vil jeg bevæge mig videre til

Finanslov for 2013

Lad os vende os mod Finansloven - et udkast til Finanslov, som vi i hovedbestyrelsen har brugt meget tid på at forstå - eller skulle man måske hellere sige, at vi har vendt og drejet forslaget for at forstå, hvorfor det ser sådan ud - og vel egentlig, hvorfor pokker kan politikerne da ikke tage og være lidt mere dristige og investere ressourcer i SKAT frem for at skære ned - og så endda igen på en forventning om kommende rationaliseringer via elektroniske løsninger. Vi har prøvet det før.

Det er lige før, at man kan sige, at vi er udsat for spådomme og ikke realiteter.

Nuvel, faktum er, at hvis vi ser tilbage på Finansloven for 2012, så oplevede vi, at vi fik en ny regering, som fremlagde et forslag til Finanslov for 2012, der byggede på den tidligere regerings forslag til Finanslov. Det spændende i dette forslag til Finanslov var, at man for første gang så en opskrivning af antallet af årsværk til kontrol af bl.a. multinationale selskaber - og det var første gang, at man fulgte den strategi, som forbundets hovedbestyrelse mener, er den rigtige - nemlig at investere i SKAT for at få penge i statskassen - fælleskassen.

Der var dog kun tale om en mindre investering, som ganske vist blev sammenkædet med, at der var plads til at fortsætte driften med en overtallighed af medarbejdere som følge af en mindre afgang - og når man samtidig ser på, at den nuværende regering havde lovet SKAT en tilførsel, som fra nogle politikeres side var estimeret til en tilgang på 1.000 medarbejdere. Ja, der var endda tale om, at der burde ske tilførsel af penge til at løfte lønningerne til medarbejdere, der arbejder i store selskaber. Jo, vi kan vist godt tillade os at sige, at der er tale om et klart løftebrud.

Og nu står vi der så igen.

Regeringens oplæg til en Finanslov for 2013 er i omløb. Og hvordan ser det så ud. Ja, jeg kan huske, at Thor Möger sagde, at nu skulle vi bare vise, at denne sparsomme investering betalte sig hjem, så kunne det være, at den næste Finanslov - altså den, som vi står med - ville blive bedre.

Men vi er tilbage på sporet - nedskæringer lyser ude i horisonten. I 2016 skal vi være nede på 6.444 årsværk. En del af nedgangen, nemlig over 600 årsværk skal ned i årene 2013 og 2014, fordi vi har lånt penge til at investere i IT - og tilbagebetalingen af disse penge falder hårdest i 2013 og 2014.

Der er som sådan ikke udmeldt afskedigelser i 2013, men på den anden side, så er der heller ikke givet en jobgaranti.

Og hertil kommer usikkerheden omkring, hvad budgetanalyserne vil vise.

Hovedbestyrelsen har brugt megen tid på at drøfte de forskellige muligheder for at gøre opmærksom på den situation, som er i Skatteministeriet. Der har i den forløbne tid været forskellige artikler, som har peget på det faktum, som forbundet også peger på, nemlig, at der er for få ressourcer, og at man bør investere i flere ressourcer - især på indsats- og inddrivelsesområdet, så man kan få fyldt fælleskassen op. Forbundet er i alle artiklerne blevet spurgt om vores syn på situationen - så, det er blevet til en del synlighed.

Men vi skal også videre - og her har hovedbestyrelsen drøftet, hvordan vi fortsat kan gøre opmærksom på specielt indsats- og inddrivelsesområdet. Hovedbestyrelsen foreslår repræsentantskabet, at vi afsætter for eksempel en ½ mio. kr. på regnskabet i år til at fremme vore synspunkter. Det foreslås, at hovedbestyrelsen arbejder videre med dette, men der måtte gerne komme inspiration fra jer i dag. Og det kunne for eksempel være til en kampagne eller til at ansætte en studerende, som kunne gå bag SKATs tal og levere analyser og skyts til forbundets markeringer.

Vi ved jo allerede nu, at vi står foran en compliancerapport, som vil vise, at antallet af fejl hos virksomhederne er steget siden sidste compliancerapport. Så kontrol er nødvendigt. Vi har set en artikel om udbetalingskontrollen vedrørende negativ moms - det er plads til forbedringer.

Hovedbestyrelsens vurdering er altså, at der i 2012 ikke vil ske afskedigelser, men at vi vurderer 2013 som et år, hvor alt kan ske. Derfor vil vi gerne koncentrere kræfterne der - og derfor afsætning af penge til at sætte os i stand til gå ud i offentligheden - enten med en kampagne eller med analyser. Og her taler vi om, at alle SKATs opgaver er i spil - told, skat, moms, afgifter, inddrivelse, kundeservice med videre. Vi håber, at I er med på den - selv om det gnaver lidt på pengepungen.

Et andet emne, som har skabt sig opmærksomhed - eller skulle jeg sige et par emner, som har skabt sig opmærksomhed, er Job & Kompetencematch, og dermed hele kompetenceområdet.

Job & Kompetencematch - kompetence

Allerede før kongressen i 2011 var hovedbestyrelsen af den helt klare opfattelse, at der skulle afsættes ressourcer i sekretariatet på kompetenceområdet - både fordi, at vi vidste, at uddannelse er et personalegode, som ligger lige efter lønnen - og det har da også været sådan, at vi til overenskomstforhandlingerne har støttet at få afsat penge til efteruddannelse, videreuddannelse - ja, på kompetenceområdet generelt. Penge, som vi på forbundets område har haft stor glæde af - blandt andet fordi, at Marianne og Anette bider sig fast i bordkanten for at få flest muligt penge til uddannelse til forbundets medlemmer.

Lad mig slå fast - det er et vigtigt budskab - både fra Kompetenceudvalget og fra hovedbestyrelsen, at man skal have medlemmerne til at få skabt afklaring over, hvad de skal lave - og hvilken kompetenceudvikling, de skal have for at varetage disse opgaver. Derfor - få medlemmerne til at få en fast udviklingsplan.

Men, lad mig begynde ved begyndelsen.

På kongressen i 2011 fik forbundets hovedbestyrelse udleveret første udkast til et projekt, som startede ud med navnet Projekt Omplacering. Projektet var starten på, at medarbejderne i SKAT skulle forberede sig på, at ny IT kunne betyde overflødiggørelse af medarbejdere, medarbejdere, som altså skal flyttes til andre opgaver - og hvordan skulle man nu få det sat i system for at være klar, når systemerne nu kom i funktion.

Ja, vi har allerede set problemerne, som er opstået i forbindelse med indførelsen af DMR. Det skal jeg vende tilbage til.

Allerede i januar 2012 skiftede man navn - Projekt omplacering blev til Job & Kompetencematch. Ændringen udsprang bl.a. i, at man gik fra, at omplaceringen skulle have været for dem, der ville blive overflødige i forbindelse med ny IT, men Job & Kompetencematch blev pludselig bredt ud til alle medarbejdere i SKAT.

Hvorfor nu det? Ja, jeg har fået den forklaring, at lederne i SKAT generelt udtalte, at man ikke havde de medarbejdere, som skulle til for at løse opgaverne i SKAT, hvorfor man blev enige om, at det ville være godt at få lave en opgørelse.

Jeg skal ikke gå langt ned i detaljerne, men alene konstatere, at hovedbestyrelsen brugte masser af tid på at drøfte, hvad dette skulle føre til. Hovedbestyrelsen besluttede at gå positivt ind i det for at få vores medlemmer bedst muligt rustet til de forestående samtaler, der skulle være med deres afdelingsledere.

Herudover tog forbundet det initiativ, at forbundets Kompetenceudvalg havde møder med TR-netværket, ligesom der blev afholdt en TR-konference i marts måned 2012.

Det har altså ikke skortet på initiativer, ligesom forbundet fast har haft Anette og Marianne på opgaven, hvilket har givet megen god input til at stille spørgsmål om dette og hint.

Alle i sekretariatet har været involveret i Job & Kompetencematch, idet vi meget tidligt fik afklaret, at gennemførelsen af Job & Kompetencematch ikke var en sikkerhed for, at der ikke kunne ske afskedigelser - og forbundet har derfor også skullet være opmærksom på, hvordan det ansættelsesretlige var i forbindelse med Job & Kompetencematch.

I forbindelse med Job & Kompetencematch har I som tillidsrepræsentanter også haft travlt, idet I jo har fået kraftige opfordringer fra forbundets hovedbestyrelse og sekretariatet om, at I kunne komme til at spille en aktiv rolle til at sikre jer, at det enkelte medlem fik en udviklingsplan, at der var tale om en reel udvikling og altså en realistisk plan, at sørge for, at medlemmerne gik seriøst ind til samtalen, og nok så vigtigt, så skulle I også være med til at sikre, at planen blev realiseret.

En hård opgave, når man ser resultatet af samtalerne. Det viste sig nemlig, at der var omkring 90 procent match, hvilket kom bag på ledelsen. Det blev derfor straks vendt om til, at der så ad åre kunne opstå problemer for de resterende 10 procent og måske flere. Og samtidig udpegede man omkring 80 medarbejdere, som man anså for ikke at kunne blive uddannet til et andet job.

På den måde fik vi frivillige fratrædelsesordning, som der var omkring 60 medarbejdere, som tog imod, mens 15 sagde nej tak til det tilbud, som blev stillet foran dem. 12 af forbundets medlemmer sagde nej tak, og mens vi nu afholder repræsentantskabsmøde, så ved disse medlemmer stadig ikke, om de er købt eller solgt. Det er bare ikke godt nok - men vi har fra forbundets side presset voldsomt på, ligesom vi har tilkendegivet, at uanset hvad så mener vi, at vi har en god sag i forhold til tjenestemændene for så vidt angår en sag om tildeling af rådighedsløn. Vi tager den derfra og behandler selvfølgelig sagerne individuelt, når der er tale om tjenestemandstillinger.

Men som sagt - der har været afholdt en masse møder, og selv om vi ikke altid har følt lydhørhed, så har vi dog kunne afgive vore bemærkninger på møder, ligesom vi har fået materialet offentliggjort på miniportalen.

Allerede nu ved vi, at vi skal igennem det samme næste år - måske ikke helt det samme, fordi man nu kalder den forestående omgang for en koordineret proces. Hvad det betyder, det ved vi i talende stund ikke noget om, men vi ved, at der kun er strategiplaner frem til 2013 - altså kendte planer - og derfor har det været vanskeligt.

Lad mig lige kort redegøre for, hvad der ellers har rørt sig på kompetenceområdet - for det er ikke lidt, og jeg tager det derfor kun i punktform, men det skal ikke hindre nogen i at stille spørgsmål - er der nogen så langt.

Kompetence

Rekrutteringsstrategi - har der ikke været meget af, men det er nok et udtryk for, at man ikke ansætter - og det gør man så alligevel. Vi har ikke en rekrutteringsstrategi, men vi er lovet, at den er højt prioriteret. Der

er gang i en foranalyse, hvor man blandt andet har interviewet repræsentanter for personaleorganisationerne.

Vi vil i forbundet arbejde for, at man årligt rekrutterer til diplomniveau. Det falder forhåbentlig i Jens Brøchners smag, når han jo ønsker fokus på faglighed - her får man noget ind ad fordøren, som er målrettet til opgaverne i SKAT.

Vi dyrker også medlemmernes markedsværdi.

Det er nemlig vores politik at have fokus på faglighed. Derfor bedes I have øget fokus på juridisk metode, forvaltningsret og arbejdsformer - se bare på sagsbehandlerportalen, fordi der har været kritik af sagsbehandlingen.

I efter- og videreuddannelsesregi er der gang i den. Der er pt. omkring 500 medarbejdere, der er i gang med et eller flere moduler inden for diplom. Vi - og I - skal blive ved med at udbrede kendskabet til mulighederne for efter- og videreuddannelse.

Hvis vi skal bevare muligheden for kompetenceudvikling, så er det ligeledes klart, at vi i forbindelse med overenskomstforhandlingerne skal have fokus på at fastholde fonde og puljer til kompetenceudvikling - så der må vi være oppe i det høje gear for at holde centralorganisationen fast på, at vi kan få midler til dette område.

Uddannelse gælder alle, og derfor er det vigtigt med dialog - både i relation til kredsbestyrelserne, i forhold til TR-netværket om kompetenceområdet og gode drøftelser i hovedbestyrelsen, der kan give retning.

For hovedbestyrelsen vil kompetence også i det kommende år være et område, som vil blive prioritet højt.

Spørgsmål til Kompetence i øvrigt.

Jeg tror, at det er på tide, at vi vender os lidt over i forhold til pengene.

Løn - eller tillæg bliver det vist

Vi kan jo passende starte med tillæg for 2011. Ja, hvorfor egentlig starte med tillæg 2011. Jo, det skal bare være for at konkludere, at tillæg 2011 faktisk først sluttede i december 2011.

I 2011 var der som bekendt 30 mio. kr. i puljen til tillæg. Det samme beløb var til stede i 2012. I 2011 foretog ledelsen via ledelsesretten en skævvridning, hvorefter man afsatte forlods 1,5 mio. kr. til koncerntret og 200.000 kr. til store selskaber. I 2012 har man fra ledelsens side lavet samme skævvridning.

Vi har således været igennem en sædvanlig skævvridning af puljerne, hvilket forbundet også har meddelt, at det ikke er befordrende. Forbundets hovedbestyrelse er nemlig af den opfattelse, at man er lige meget værd - om man sidder centralt eller regionalt. Det er noget pjat med denne skævvridning, som alene er med til at grave grøfter.

Næste store udfordring var tillægsstørrelserne, hvor direktionen ønskede så høje tillæg som muligt. På et møde med HR-direktøren tog Dansk Told & Skatteforbund afstand fra beløbsstørrelserne, og det endte i en opblødning og at størrelserne i øvrigt kunne aftales regionalt.

Der har både i 2011 og i 2012 været udfordringer i forhold til at få oprykninger til konsulent og specialkonsulent i forhold til, at de pågældende selv oppebærer lønnen til disse stillinger. I 2011 valgte ledelsen ikke at følge den aftalte lønpolitik, og der var dermed lagt op til en opsamling på dette felt i 2012.

Det vil sige, at vi nu må afvente at se, at ledelsen følger lønpolitikken på dette punkt. Forbundet forventer selvfølgelig at dette sker, men vi vil have ekstra meget fokus på denne del.

Men hvis vi i øvrigt skal tage situationen omkring tillæg 2012, så lad mig starte med at konstatere, at den kørte lidt af sporet, fordi der en række steder skete alt for tidlig igangsættelse. Vejledningen var ikke på plads - og alligevel så hørte vi, at den ensidigt var udsendt til ledelsessekretariatene - faktisk skulle der gå et par uger før vi endelig fik den.

Der er også den sædvanlige snak om ledelsesret contra aftaleret. I forbundet synes vi, at det er en totalt forfejlet problematik at bringe op, idet forholdet jo er det, at såfremt vi/I er uenige i ledelsens beslutning på lønområdet, ja så kan vi/I demonstrere det ved at undlade at skrive under på en aftale, idet vi/I altid skal huske, at aftaleretten kræver to underskrifter, før aftalen er gyldig.

I forbundets hovedbestyrelse har vi også drøftet de såkaldte strakstillæg, og principielt er forbundet imod disse tillæg - i hvert fald når det får en sådan karakter, at det alene er ledelsen, der kan indstille sådanne tillæg. Det svære kommer nemlig, hvis ledelsen kan indstille, og det så er TR'eren, der eventuelt skal afslå - det er ikke fair - og i forbundets hovedbestyrelse kalder vi det det, som det er, nemlig en glidebane for aftaleretten. Det vil vi undgå for enhver pris - og heldigvis så har de to andre organisationer det på samme måde.

Vi er selvfølgelig kede af, at ledelsen har opsagt aftalen om projektledertillæg, men vi må konstatere, at det skal løses over den nye konsulentorganisation - altså for DTS's vedkommende via chefkonsulentstillingerne. Vi er måske bare skeptiske i forhold til, om vi ad den vej får flere chefkonsulenter. Der var ikke noget, der tydede på det, da vi så udnævnelserne til chefkonsulent her for nylig.

Der er forhåbentlig ved at komme styr på tillæg for færdiggjort spydspids. Vi har i al fald fået en mail om, at koncerntret i samarbejde med ledelsessekretariatet i København er ved at lægge sidste hånd på gennemgangen af åbentstående sager. Problemet har været, at uddannelserne har skiftet navn - og nogle har også ændret lidt på indhold. Det forsøger man at finde pragmatiske løsninger på, og så vil vi blive indbudt til en forhandling.

Jeg tager lige Chefkredsens område med.

Der var også på Chefkredsens medlemsområde noget bøvl omkring cheftillægsforhandlingerne. Det drejede sig om anvendelsen af opgavetillæg og personlige tillæg - der var simpelt hen ikke enighed om fortolkningen - i øvrigt et emne, der gav anledning til nogen debat på kredsens generalforsamling.

Endelig bør det nævnes, at der på lederområdet har været en runde, hvorefter lederne kunne melde ind, såfremt man var interesseret i at få en frivillig fratrædelsesordning. I modsætning til den ordning, som blev

etableret for medarbejderne, hvor der var tale om, at ledelsen lagde en ordning foran medarbejderne, så var situationen på lederområdet, at man kunne ønske sig en ordning. Der var 23 ledere - fortrinsvis afdelingsledere - som benyttede sig af tilbuddet. Begrundelsen for forskellen var selvfølgelig, at man på lederområdet gerne ville slanke organisationen, mens man på medarbejderområdet under alle omstændigheder ville af med medarbejderen.

Spørgsmål til løn eller spørgsmål til chefkredsens område?

Når vi er inden for pengene, så kunne jeg vel passende sige et par ord omkring de kommende overenskomstforhandlinger.

OK'13

Lad mig bare slå fast fra starten – der igen ikke bliver mange kroner og ører til uddeling efter næste års overenskomstforhandlinger. Vi tror ikke på det i hovedbestyrelsen - vi tror ikke, at finansministeren vil hælde penge udover statens medarbejdere, når Danmark er i en økonomisk afmatning.

Vi har i forhandlingerne i vores centralorganisation forsøgt at få drejet tingene derhen, at der bliver afsat lidt penge til de decentrale forhandlinger - også kaldet forhandlinger i finansministeriet ved de små borde - vi har nemlig gode erfaringer med at få afsat lidt penge til forskellige formål. Men de andre CO10-organisationer har sagt, at alt skal gå til generelle lønstigninger, og forbundets ide med at øge procenten vedrørende Særlig Feriegodtgørelse - som jo altså ikke medregnes i reguleringsordningen - ja det slog også fejl.

Og bare for at gøre det værre, så har man netop i CO10's bestyrelse bestemt, at organisationerne får en mulighed for at skære ned i deres krav.

Som I kan høre - så må I nok dæmpe forventningerne til næste års overenskomstforhandlinger - ja, der findes dem, som siger, at vi skal være glade, hvis der ikke kommer væsentlige forringelser – men vi kæmper videre.

Og til spørgsmålet om, hvorvidt frokostpausen er i spil - så lad mig slå fast - det har jeg ikke hørt, men jeg vil ikke være overrasket, hvis man - ligesom man plejer - forsøger det fra finansministeriets side. Men jeg tror ikke, at det har nogen gang på jorden. Men vi får se.

For Chefkredsen er det fortsat et stort ønske, at tjenestemandsansatte afdelingsledere får et tillæg, der udligner forskellen til de overenskomstansatte afdelingsledere.

Det vil være naturligt at berøre enkeltsagsproblematikken i forbundet.

Forbundet har et betydeligt antal sager, som vedrører enkeltmedlemmer. Det vil sige sager, som enten kræver en besvarelse i form af et hørings svar - som for eksempel når der er tale om sygesager. Jeg kan i en parentes bemærke, at sygdomsperioden bliver kortere og kortere, før der tages skridt til at påbegynde en afskedigelsessag. Disse sager behandles selvfølgelig individuelt - det er nemlig sådan, at specielt når der er tale om tjenestemandssager, så skal man altid huske, at hver stilling er en individuel sag - som altså skal vurderes i forhold til den enkelte og den enkeltes arbejdssituation og den enkeltes private situation.

Derfor er disse sager krævende, og sagerne er blevet flere og flere med årene. Forbundet fører ganske vist ikke statistik på sagerne, men det bør overvejes, om vi gør det i fremtiden. I forbundet har vi fra tid til anden også kunne se en trend i, fra hvilken region, der kommer flest sager - det kan indimellem give panderynken.

Vi ser mange forskellige sagstyper, og her skal der bare nævnes

- sager om rådighedsløn, hvor vi desværre i perioden har tabt en i byretten
- sager om misbrug af systemer
- sager om bibeskæftigelse
- sager om aldersdiskriminering
- sager om ulovlig administration af ejendomsvurderingsområdet
- sager om tålegrænser, her har der fx. været en, som hovedbestyrelsen har vurderet ikke at ville køre
- der er sager vedrørende fleksjob - og dem er flere af og selvfølgelig
- diskretionære afskedigelser

I denne forbindelse bør det nævnes, at Skattesagen startede op i december 2011. Den kører jo fortsat, og forbundet er glade for, at det har været muligt at hjælpe medlemmer, der er involveret i sagen. Det skal tilføjes, at sagen som sådan ikke belaster forbundet udgiftsmæssigt, idet lov om kommissionsdomstole fastsætter, hvor stort et honorar, en advokat må tage i timeløn. Jeg mener, at timelønnen er 1.830 kr. - inklusiv moms. Og det honorar dækkes fuldt ud af staten.

Bemærkninger eller spørgsmål til dette område.

Lad os bevæge os over i personalepolitiske emner og se på, hvad der har optaget os i det forløbne år.

Arbejdstid og dermed også fleks

Der er vist ingen tvivl om, at disse emner fylder en del. Emnerne har stort set været på hvert eneste hovedbestyrelsesmøde siden kongressen.

Lad mig bare starte med at minde om forhistorien, som specielt rettede sig mod de medlemmer, som helt eller delvist arbejder uden for almindelig dagarbejdstid - kontinuerlig tjeneste.

I efteråret 2011 skulle der indsættes tekster i SAC Selvhjælp, og i den forbindelse blev der nedsat en teknikergruppe, som skulle hjælpe til det, og hvor forbundet har været repræsenteret af enten Anette eller Connie - eller i skøn forening.

På hovedbestyrelsesmødet i december 2011 havde hovedbestyrelsen en grundig gennemgang af området, og en af konklusionerne var, at forbundet skulle forsøge at få lavet en lokal arbejdstidsaftale i SKAT. Det hører med til historien, at SKAT i januar 2011 opsagde alle lokale arbejdstidsaftaler.

Det har været en kamp op ad bakke i forhandlingerne omkring arbejdstid for medlemmer i kontinuerlig tjeneste, og det ses tydeligt af SKATs håndtering af sagen, at man gik nøje efter at følge reglerne, idet man i februar 2012 tog initiativ til et møde med ledere og vagtplanlæggere for at få ryddet gamle regler af vejen.

Man udarbejdede også et notat, som blev udsendt i juli 2012 om reglerne for kontinuerlige vedrørende arbejdstid.

Forbundet var ikke enig i dette notat - specielt ikke fortolkningerne af spørgsmålet omkring anvendelse af en månedsnorm. Man mente, at der som følge af praksis de facto forelå en 3 månedersnorm. Dette forhold blev dog ændret, så der pr. 1. oktober er gældende en månedsnorm.

Men problemet for medlemmerne i kontinuerlig tjeneste er, at man, som følge af den arbejdstilrettelæggelse, som hidtil har været gældende, har haft mulighed for at have et antal opsparede timer. Det kan man ikke længere, idet man pr. 1. oktober skal have disse timer overført til en afspadseringskonto. Og med ændringerne i vagtplanlægningen, så betyder det, at man aldrig vil have timer til rådighed til at gøre noget som helst privat, hvis der opstår behov for det - og så har man pludselig ikke mulighed for at smutte, hvis skorstensfejeren kommer og så videre. Man er låst.

Vi må jo sige, at det er svært at argumentere imod at følge reglerne, men forbundets problem i denne sag har været, at der er en stor forskel i, hvordan man arbejder - alt efter om man er ved grænsen eller om man er i Lufthavnen. Ved grænsen ønsker man tid, og i Lufthavnen ønsker man penge.

Det betyder, at der er en afgørende faktor, som kommer ind i billedet, fordi man nu skal til at vurdere på det arbejde, som man laver. Før var der intet til hinder for, at man kunne få lidt ekstra timer, hvis man blev der lidt længere - altså hvis der f.eks. kommer en narkosluger. Men nu skal man faktisk allerede forinden have afklaret, om man - ved at blive der længere - må få overarbejde, fordi månedsnormen skal holdes, og fordi der ikke må udbetales overarbejde. Frygten på dette felt er selvfølgelig, at man kan komme til at opleve tjenesteomlægninger i stor stil - og det låser så endnu mere i forhold til private gøremål. Ja, vi er næsten røget ind i gordisk knude.

Forbundet vil selvfølgelig blive ved at presse på for at lave en lokal arbejdstidsaftale, men man kunne også forestille sig, at vi skal forsøge at få taget op, at der på det kontinuerlige område kan laves en ATN-ordning - lidt mere arbejde, og så er der timer at kunne disponere over. Vi forsøger videre, men denne sag er givet ikke slut endnu.

Hvis der ikke er spørgsmål, så vil jeg bevæge mig over i fleksordningen.

Fleksaftalen

Der har jo over de seneste år været set rigtigt meget på, hvordan der arbejdes, og det gælder selvfølgelig også de medarbejdere, som har dagarbejde - almindelig arbejdstid. På dette område ringede det i midten af 2011, hvor antallet af flekstimer var nået en højde, som var uacceptabel ifølge ledelsen - næsten 400.000 timer stod der på kontoen.

På ønske fra SKAT blev der forhandlinger om fleksaftalen. Den første forhandling viste, at SKAT ønskede at lave en total ændring af fleksaftalen, ja der var endda røster fremme om at opsige aftalen.

Efter flere møder - og blandt andet på baggrund af forbundets vedvarende argumenter - så blev man enige om, at den nuværende aftale faktisk virker rigtig godt - der var enighed om, at der ikke var grundlag for at ændre indholdet i aftalen.

Der var der imod et stort ønske fra ledelsen om at ændre op til +200 timer og -16 timer, idet man gerne vil have antallet af de samlede timer ned, blandt andet under henvisning til, at når et ministerium har for mange flekstimer, så skal man faktisk overveje, hvordan disse timer skal håndteres i forhold til ministeriets opgørelse over årsværksforbrug.

Der var i forhandlingerne tanker fremme om, at der kun skulle være ganske få timer i plus og minus, og at timer over disse værdier skulle slettes. Det havde vi en drøftelse af i hovedbestyrelsen, og der var en klar holdning om, at forbundet ikke kunne acceptere, at timer forsvandt. Men man kunne have den holdning, at med et mindre antal timer, så var man mere sikker på, at medarbejderne ville holde sig under det mindre antal timer - altså med udsigten til at timerne faldt bort.

Nuvel - efter lange og seje forhandlinger blev der enighed om, at plustimer maksimalt kunne udgøre 74 timer, og at minustimer kunne udgøre 37 timer.

Og samtidig har vi så en aftale om, hvordan gammel flekssaldo tilbage fra 31. maj 2011 skal afvikles frem til 30. juni 2013.

Det kan også tilføjes, at et større overskud af plustimer skal afvikles inden for 6 måneder, og et større antal minustimer skal afvikles indenfor 3 måneder.

I forbindelse med indgåelse af allongen til fleksaftalen blev der ligeledes fra ledelsens side udsendt en administrationsaftale, der fortæller, at over og merarbejde skal i videst muligt omfang undgås. Den fortæller, at arbejdstilrettelæggelsen sker i samarbejde mellem leder og medarbejder, og at det skal tage udgangspunkt i en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer pr. uge.

Og her skal alle huske, at over- og merarbejde er defineret ud fra, at månedsnormen skal være overskredet, ligesom arbejdet skal være pålagt af lederen eller være nødvendigt - og det skal være aftalt med lederen.

Så skulle aftalen jo bare køre. Gør den det.

Nej, for udvidet direktion har nu pludseligt fastlagt, at der skal være et måltal på 157.000 timer i hele SKAT ultimo 2012 - og her taler vi om den løbende saldo.

Den gennemsnitlige fleks pr. medarbejder er i august opgjort til 29 timer. Måltallet ved udgangen af 2012 vil svare til, at der på landsplan er i gennemsnit 23 flekstimer pr. medarbejder - hvis vi regner med 6.800 medarbejdere.

Men det er jo ikke situationen, idet vi flere steder hører om, at man ønsker i gennemsnit 12½ - 25 timer pr. medarbejder med udgangen af 2013. Det vil sige, at vi kommer til fastsætte et antal timer, som vil ramme under måltallet på 157.000 timer.

Så aftalen virker, som om den er illusorisk.

Så vi er egentlig slået lidt tilbage til start. Og helt over alting, der står, at vi alle er enige i, at det er rigtig, rigtig dejligt at have en fleksaftale.

Men tilbage til nu. Der er indkaldt til et forhandlingsmøde den 31. oktober 2012, og så må vi se og høre, hvad man siger. Jeg tror personligt på, at det eneste, der vil hjælpe, er, at vi i lighed med SKAT holder os helt og aldeles til arbejdstidsreglerne - nemlig at fleks er fleks - og hvis der er opsparing, som er helt og aldeles arbejde, som ligger udover det almindelige arbejde, så skal man altså snakke om, om man er på vej til overarbejde eller ej. Jeg fornemmer, at der er lagt op til en konfrontation.

Nu skulle det jo ikke være negativt det hele, men tilbagemeldingerne fra jer, fra hovedbestyrelsen og fra medlemmerne på medlemsmøderne, det er, at man alle føler, at skruen strammes mere og mere, og at det går udover stemningen. Og i den forbindelse behøver vi bare tænke tilbage på det, som er oplevet i det forløbne år omkring pauser, kantineudbud, mindre plads på kontorer - ja, og i det hele taget en diskussion af, hvordan pokker den værdibaserede adfærd eller tillidsskabende ledelse egentlig virker.

Der er ingen tvivl om, at stramningerne i personalepolitikken på statens område er af general karakter. Det er som om, at vi godt kan få de rigtige ord om at være en attraktiv arbejdsplads, at der skal være plads til at være en familievenlig arbejdsplads, det skal være dejligt at gå på arbejde - men når vi kommer til udførelsen af de flotte ord, ja så diskuterer vi i stedet, om det nu ikke er passende, at vi selv betaler for tid til at gå til tandlægen - vi bliver mere og mere sat i det dilemma, hvor vi trykkes på samvittigheden. Det overlades til os selv at lave skrappe regler. Jeg er glad for, at vi har sat fokus på det gennem bladet - men det har også vist sig, at for eksempel Moderniseringsstyrelsen nødtigt giver interview om, hvem der bestemmer det ene eller andet.

Jeg tror, at vi nærmer os slutningen, men forinden vil jeg kvittere for de modige beslutninger, som vi traf omkring ferieboligerne - jeg skal komme ind på det i forbindelse med økonomi, men jeg vil også gerne sige, at de flotte resultater af renoveringerne på Bornholm, i Kollund og i Marielyst - samt småreparationer her og der - skyldes et engageret personale i sekretariatet - altså pigerne i stuen. Tak for jeres medleven i denne sag - og i alle andre sager.

Men inden jeg slutter, så er der jo et område, som jeg ikke har sagt noget om - og det er endda et overordentlig vigtigt emne, nemlig arbejdsmiljø. Ja, der vil ikke fra min side blive sagt så meget til det - vi har i forbundet et velfungerende arbejdsmiljøudvalg, som tager gode emner op - emner, som I kan bruge i hverdagen - brug det, og giv input til udvalget. I øvrigt vil Connie komme ind på aktuelt nyt inden for arbejdsmiljø i morgen.

Vi kunne også have valgt at bringe meget mere - nemlig om konstitueringen i hovedbestyrelsen, meget mere om de enkelte udvalg i forbundet - toldudvalget, som har kæmpet og kæmpet for at viderebringe forbundets holdninger til en for slap kontrol, detaljerede synspunkter fra skatte- og afgiftsudvalget om høringen på dette eller hint lovforslag eller diskussioner om udbetalingskontrol, forskellige vinkler på inddrivelsesområdet fra inddrivelsesudvalget, mellemregninger fra indsatsudvalget og så videre. Men det ville tage en krig, og vi har fra hovedbestyrelsens side valgt det, som vi synes er det vigtigste - og lidt mindre historieskrivning.

Der kunne også have været sagt noget om forbundets engagement med vore udenlandske kolleger, men det er da en fornøjelse, at vi i forbundet kan få så megen ros både for afholdelse af en stor konference, og

ros for det faglige indhold - det er både flot, men også givende at vide, hvad der foregår andre steder i Europa.

Og lad mig lige få sagt, at vi i den forløbne periode har gennemført gode møder for seniorerne. Seniormøderne var en succes. Det er en succes, der skal følges op. Vi må vist i gang med planlægningen.

Skulle jeg ikke bare slutte hovedbestyrelsens status i kort form om, hvad der er sket. Tak, fordi I lyttede. Jeg håber, at I har nydt turen rundt.

Og tak til hovedbestyrelsen for et godt og tæt samarbejde - og til hele sekretariatet - keep up the good work.