

Mundtlig beretning for tiden siden kongressen i 2005 til oktober 2008

Der er nu gået næsten 2½ år, siden jeg sidst på hovedbestyrelsen vegne gennemførte den første kongres i den fusionerede organisation.

Det har været en tid, hvor vi sammen har gennemført to repræsentantskaber. Og dermed skal jeg på hovedbestyrelsens vegne prøve at samle op på den tid, der er forløbet. Jeg skal forsøge at gennemgå de vigtigste ting for forbundet og dermed for forbundets medlemmer.

Men nok så vigtigt, så skal den mundtlige beretning også gerne forsøge at fastlægge politikker for den kommende periode.

Jeg behøver ikke at sige, at det har været en travl periode, for det er vi alle sammen klar over, at det har været. Og her behøver jeg blot at henvise til, at jeg på repræsentantskabsmødet i 2006 startede med at sige, at der har været ufatteligt mange ting, som vi har skullet slås med – jeg kaldte det op ad bakke.

Repræsentantskabsmødet i 2007 blev åbnet med ordene om, at vi dog havde kunnet sætte tjekmærke ved en række punkter, men at vi også måtte konstatere, at der var forhold, som manglede indfrielse.

Kan I huske, at vi i 2006 sagde ”Nok er nok”. I 2007 var vi lige ved at sige de samme ord.

Vi måtte i 2007 konstatere, at vi fik understreget, at vi virkelig er i en branche, hvor vi kan sige – ”hvad sagde vi”.

Dette og meget mere vil jeg vende tilbage til – blot vil jeg indledningsvis sige, at perioden siden repræsentantskabsmødet i 2007 har vist sig at være en gentagelse af udsagnet om, at der godt nok har været mange ting, der har krævet forbundets tilstedeværelse og ageren i forhold til at skulle varetage medlemmernes interesser.

At varetage medlemmernes interesser er ikke en solopræstation – nej, det er her I kommer ind i billedet kære tillidsrepræsentanter. I er med til at gøre den berømte forskel. Derfor er det vigtigt, at I bruger kongressen til at få talt med hinanden, at I får udvekslet erfaringer, og at I får afleveret de budskaber, som medlemmerne giver jer.

Det er dejligt, at I er med, og at I gider tage det slæb, som det er at være tillidsrepræsentant. Jeg håber, at I også kan sige, at der i Dansk Told & Skatteforbund er opbakning til jeres arbejde. Jeg kan ud fra de erfaringer, som jeg har fra jer, ikke altid sige, at der er opbakning fra ledelsen. Alt for mange tillidsrepræsentanter vender tilbage til mig med budskabet om, at man forsøger rent tidsmæssigt at skære i jeres tillidsrepræsentantarbejde. Det emne må og skal vi have i fokus i den nye organisation, som lurer lige om hjørnet i 2009.

I 2006 kunne vi konstatere, at forbundet havde 5.207 aktive medlemmer – ganske flot. Men vi var også klar over, at det tal ikke blive ved med at være over 5.000 medlemmer – og jeg kan da også konstatere, at vi nu er 4.735 aktive medlemmer samt 652 ekstraordinære medlemmer.

Det er et forholdsvist stort antal ekstraordinære medlemmer – og jeg kan bare konstatere, at forbundet altså på en eller anden måde har attraktive servicetilbud – tilbud, som ligger ud over vores aftale- og forhandlingsret.

Lad det bare være slået fast allerede her – hovedbestyrelsen har som en klar målsætning, at vore tilbud aldrig må få sådan en karakter, at det overskygger at være der for medlemmerne i relation til løn-, ansættelses- og arbejdsforhold. Vi vil og skal bevare tætheden til medlemmerne – og være der for at få løst medlemmernes problemer.

BC/KC-sagerne

I 2006 kunne vi konstatere, at det ville blive nødvendigt at stævne SKAT vedrørende udpegningerne til Betalingscentret og Kundecentret. Der var på dette tidspunkt potentielt 80 sager, som kunne rejses.

Forbundet henvendte sig til vores centralorganisation CO II, som indvilgede i at køre sagerne, idet der var tale om principielle sager. På det grundlag blev der rejst fire prøvesager. Sagerne blev anlagt ved Østre Landsret i juli 2007. Sagerne blev procederet i juni måned i år, og CO II havde bedt advokat Karen Margrethe Schebye om at føre sagerne for CO II og forbundet.

Jeg vil bare sige, at vi gennem den valgte advokat – som i øvrigt trådte til, fordi vores centralorganisation fandt den advokat, som CO II oprindeligt havde anbefalet os, for grøn i forhold til de tjenestemandsretlige forhold – at vi gennem den valgte advokat fik en god og grundig advokat.

Det er i al fald ikke hendes skyld, at vi tabte sagerne. For vi tabte alle fire sager – desværre. Der er ikke så meget at sige til det. Landsretten gav os begrundelser, som var noget forvirrende. To af sagerne er nu anket til Højesteret for at få klarlagt sagerne nærmere i relation til, hvad man reelt skal tåle i forhold til en passende stilling, eller om en stilling er nedlagt.

Det er jo kedeligt, at vi skal sidde tilbage med en fornemmelse om, at bare man dækker sig ind bag ordene om, at der er tale om omorganisering, så kan man gøre, hvad man vil med medarbejderne.

Men interessant er det jo i et videre perspektiv, når man yderligere fortager omorganiseringer, eller når man reelt går i gang med at samle ude i kommunerne. Sagen har principiel betydning.

Konklusionen må være, at forbundets taktik i forbindelse med forflytningerne om at kæmpe fra hus til hus – det var og er den rigtige taktik. Det vil altså også i fremtiden være forbundets opgave at være i tæt forbindelse med medlemmerne ved omstruktureringer.

Finanslov

Allerede i 2006 vidste vi, at finansloven for 2007 ville betyde nedskæringer i antallet af ressourcer i SKAT – nedskæring på i alt 2.700 medarbejdere over en fire-årig periode. En lidt mærkelig finanslov, fordi den opererede med en naturlig afgang på 8 procent, mens vi i SKAT indtil dette tidspunkt havde ligget på en afgang mellem 2,5 procent og en 4 – 5 procent. Vi kunne altså allerede på dette tidspunkt se, at der ville være et antal medarbejdere, som blev skubbet foran – og som på den måde ville være i overskud, når vi nåede til 2010.

Det var også ganske uanstændigt, at politikerne lod SKAT falde ind under 1%-besparelsen i 2008, når man henser til, at vi har en fire-årig budgetaftale.

Rekruttering i relation til finanslov 2007/08

Og samtidig kunne vi iagttage, at der ifølge beregninger ville være plads til at rekruttere 400 medarbejdere i 2007. Det er klart, at det gav bange anelser om, hvad der ville ske efter 2010. Ville der på den måde blive et overskud, som efter 2010 ville betyde afskedigelser. Ja, vi ved det jo dybest set ikke, men det er helt klart, at det vil være nødvendigt også i tiden fremover at have fokus på dette område.

Rekrutteringerne blev altså gennemført. Og guderne skal vide, at forbundet er tilhænger af rekruttering – en rekruttering, som kan gennemføres med henblik på at klare et generationsskifte i SKAT – det ved vi, at det bliver nødvendigt.

Nu blev rekrutteringen jo gennemført således, at der næsten kun blev ansat akademikere, og det er helt ok. Forbundet har bare en klar holdning til, at SKAT bør rumme både akademikere, regnskabskyndige, fagligt uddannede og assistenter. Det skal ikke være nogen hemmelighed – hvilket også er sagt i åbningstalen – at forbundet gerne vil advare om, at der med den planlagte afgang er fare for, at SKAT mister fagligheden. Vi hverken kan eller vil forstå, at man kan administrere, kontrollere og inddrive skatter, afgifter og told med en fortsat udhuling af anvendelse af fagligt kompetente medarbejdere.

Derfor vil forbundet også i fremtiden koncentrere os om at få sat fagligheden på dagsordenen. Det kan ikke passe, at der på sigt ikke skal være ansatte i SKAT, der indgående kender til de komplicerede love og regler inden for skatte- og afgiftslovgivningen, og er i stand til at kombinere den viden med det håndværk, som kræves for at løse opgaverne i det daglige – også her må man ikke glemme den toldfaglige viden, som kan sættes effektivt ind i forhold til indsmugling af illegale varer.

Finansloven er noget underligt noget. Først kommer der et oplæg, og bagefter skal man forestille sig, hvordan det så vil ende. Jeg har nærmere redegjort for finansloven 2009 i åbningstalen.

Struktur – næsten gammel og ny

SKAT fik i 2005 en ny struktur som resultatet af den fusionerede organisation. Det skal ikke være nogen hemmelighed, at forbundet var nødt til at påpege, når den nye fusionerede organisation ikke levede op til forventninger om ”business as usual”.

Vi fik mange tæsk for at sige sandheden – og efterfølgende har vi da også fået at vide, at vi faktisk havde ret. Det var ikke den bedste start for den fusionerede organisation – og vi så endnu engang bekræftet det, som jeg sagde i indledningen – vi er i branchen, hvor vi kan sige, hvad sagde vi. Det ville være rart, hvis det snart blev til en større involvering i starten, frem for at skulle være med til at reparere.

Nu står vi så allerede tre år efter fusionen og skal have en ny organisation. Vi vil ikke klage over involveringen – for der har været møder, hvor hovedbestyrelsen har kunnet aflevere bemærkninger og komme med input.

Men vi vil sige, at de modeller, som blev fremlagt, måske ikke lige var sagen. Derfor var forbundets holdning til de fremlagte modeller da også, at hvis der på nogen måde var en model, som kunne rumme en mere endelig model, så ville det være at foretrække. Men sådan skulle det ikke gå.

Vi er havnet i en model, som er lidt midt imellem.

Vi kan derimod forholde os til, at den nye model er blevet til over forudsætningerne om, at SKAT skal have en ny organisation, fordi der er krav om, at vi skal være effektive, der skal være ensartethed og kvalitet i opgaveløsningen, der skal være større kundefokus og implementering af indsatsstrategien, og endelige skal vi have en attraktiv arbejdsplads for både ledere og medarbejdere.

Organisationsændringen får en lang række konsekvenser for forbundets medlemmer. Først og fremmest er det lederne, som kommer i fokus, idet ledelsesorganisationen ændres helt og aldeles for så vidt angår fagchefer, projektchefer, kontorchefer, skattedirektører, planlægningsdirektører og direktører, mens der kun bliver mindre ændringer for afdelingsledere.

Det er slået fast, at tryghedsaftalen er gældende ved indførelsen af den nye organisation.

Lad mig bare kort omkring tryghedsaftalen sige, at den jo blev til i efteråret 2006 – ja, faktisk blev den indgået i december 2006 efter et hektisk forhandlingsforløb. Forbundet var nemlig ikke meget for at indgå en aftale, hvis vi ikke kunne få elementer med, som sikrede, at man også tog stilling til de forhold, som blev gældende i forbindelse med forflytterne til Betalingscentret og Kundecentret.

Det lykkedes kun i mindre omfang – men der skete dog forbedringer både i den henseende og i relation til mere konkrete forhold vedrørende principperne for fremtidige ændringer – nemlig at princippet blev, at der skal utroligt meget til, hvis man flytter medarbejdere, princippet hedder nu, at der først og fremmest flyttes opgaver frem for medarbejdere.

Den nye struktur indføres altså. Og efteråret kommer til at gå med lederindplaceringerne. Forbundets Chefkreds og sekretariatet har i den forløbne tid forhandlet meget for at få beskrivelserne af lederrollerne til at være så entydige som muligt. Nærmere herom i et særskilt afsnit, der redegør for, hvad der er sket på lederområdet i de seneste 2½ år.

Det skal her understreges, at forbundet på ingen måde har forhandlet profilerne sådan igennem, at forbundet har forhandlet de enkeltes rettigheder væk. Der vil fortsat kunne blive tale om at anlægge sager om rådighedsløn til forbundets chefmedlemmer.

Jeg nævnte før tryghedsaftalen – og princippet om at flytte arbejdsopgaver frem for medarbejdere. Forbundet må dog konstatere, at der i forbindelse med indplaceringen af lederne er sket visse geografiske flytninger. Det skyldes både den nye organisering, hvor man vil samle regionsledelserne i bestemte byer, og det skyldes ønsket om en organisering, der i højere grad bliver med virtuel ledelse.

Forbundet har fra starten advaret om, at der blev indført for meget virtuel ledelse – der har vi fortsat stor betænkelighed.

Forbundet er selvfølgelig på duppene, når det gælder placeringen af medarbejdere i den nye organisation. Egentlig blev vi noget forundret, da det pludselig i forbindelse med implementeringspapirerne stod at læse, at der også skulle være en arbejdsgruppe, der skulle se på medarbejderindplacering. Vi var jo af den klare overbevisning, at medarbejderne bare skulle følge med opgaven.

Efter lidt snak frem og tilbage er det så også blevet enden på den snak. Men jeg skal ikke udelukke, at der vil være ønsker om at samle kompetence – og dermed også at flytte medarbejdere. Vi får se. En ting er i al fald sikker, at forbundet har deltaget i så mange tinge omkring omorganiseringer, at vi straks blive alarmeret.

Ja, tiden må vise, om denne omorganisering giver løsninger. Der skal ikke være nogen tvivl om, at forbundet anerkender ledelsens ret til at ændre organisationen. Det er ok. Vi er, som jeg sagde i åbningstalen, vant til omorganiseringer – men forbundets fokus er og bliver, at SKAT forbliver en arbejdsplads, hvor der er lagt vægt på fagligheden.

Det er det faglige, der bærer resultaterne hjem. Det er ikke organisationsændringer – de kan hjælpe, men de kan altså ikke vejlede, retvise og bringe kroner i kassen. Derfor skal man passe på, at SKATs fokus ikke ændres. Det må ikke blive ændret fra et fagligt fokus til et organisatorisk eksperiment, der kun sættes i søen for mindske antallet af medarbejdere.

Der er omkostninger ved at kræve skatte og afgifter ind til samfundet – et samfund, som har behov for penge til at drive et moderne samfund. Det er og bliver forbundets fokus. Og det vil være et fokus, som vi intensiverer i den kommende fremtid.

Ny samarbejdsstruktur

Den nye struktur byder klart nok også på udfordringer for jer som tillidsrepræsentanter. Vi må med skam sige, at vi ikke er helt klar over, hvordan den nye struktur kommer til at virke. Det er da også en mærkelig situation.

Vi står med en struktur, hvor vi har formodning om, hvordan det vil blive. Organisationerne er i den forbindelse blevet bedt om at komme med et bud på, hvordan samarbejdsstrukturen skal se ud i fremtiden.

Det har organisationerne så gjort i fællesskab.

Vores fælles bud er, at det kan vi kun gøre i det omfang, at vi ved, hvordan referencerne bliver i den kommende struktur. Derfor har vi koncentreret tilbagemeldingen om, at der selvfølgelig skal være et HSU. Og naturligt skal der også være et regionalt SU, idet vi ved, at de regionale direktører med direktionerne får en central rolle vedrørende budget og personaleledelser.

Hvorvidt der bliver uddelegeret beslutningskompetence til skattedirektørerne i søjlerne og de landsdækkende centre er fortsat udestående, hvorfor organisationerne vil vente med at give bud på samarbejdsstrukturen for denne del.

Vi har også haft overvejelse omkring et koncern-SU, fordi vi jo ved, at Skatteministeriets koncern i 2009 skal tage stilling til eventuelle strukturelle forandringer i Skatteministeriet. Desuden er der jo dannet et SAC, der dækker hele koncernen. Derfor må det overvejes videre i den kommende tid.

I organisationernes bud på en SU-struktur forholder vi os også til, at der bør være en drøftelse af, hvordan betingelserne for tillidsrepræsentanterne skal være i fremtiden. Der er ofte talt om, at tillidsrepræsentanternes rolle skal styrkes. Derfor må man kende betingelserne – så alle er klar over konditionerne, både ledere og medarbejdere – og hermed er løftet fra indledningen allerede eksponeret første gang.

I den boldgade skal vi også have orden på forhandlingsstrukturen på centralt plan.

Svaret på denne henvendelse er, at vi ser på SU-strukturen på formandsmøderne med direktørerne. Derudover er der en gruppe, der skriver oplæg om Samarbejds- og sikkerhedsudvalgsstrukturen.

Forbundet er af den opfattelse, at vi i den nye struktur skal kunne levere tillidsrepræsentanter til de samarbejdsfora, der bliver lavet. Men forbundet har også en holdning til, at der på lokaliteterne eventuelt kan blive tale om at lave noget, som får huset til at fungere, herunder bliver inddraget, når der skal ske forandringer eller tværgående aktiviteter.

Derfor har der også i perioden været set på, hvordan forbundets struktur skulle ændres for blandt andet at kunne matche SKATs nye struktur. Det vil jeg vende mere indgående tilbage til. Vores struktur skal tage hensyn til, at medlemmernes løn- og ansættelsesforhold skal kunne varetages tæt på medlemmerne.

Indplacering i forbindelse med fusionen

Jeg er nødt til at vende blikket tilbage til fusionen og tiden derefter – for at samle op på en vigtig ting, nemlig indplaceringerne i forbindelse med etableringen af SKAT.

Det skal ikke være nogen hemmelighed, at det godt nok har været et langt forløb at ende der, hvor vi er nu. Og hvor er vi så?

Jo, vi er der, hvor sagerne er forelagt CO II, og der er igangværende forhandlinger om, hvilke sagsområder, der skal videre.

Det gælder jo i høj grad grænsedragningssagerne, som er et kapitel for sig selv. Lad mig blot nævne, at vi virkelig har lært, at grænsedragningssager er meget komplicerede. Derfor afventer vi nu CO II's endelige stillingtagen til, hvilke sager der kan bringes videre til forhandling – enten med de øvrige organisationer, eller som skal bringes op til forhandling med Personalestyrelsen.

Samtidig har vi hele det store indplaceringskompleks – altså indplacering af tidligere kommunalt ansatte skatterevisorer som henholdsvis fuldmægtig eller specialkonsulent.

Der vil snarest ske en udvikling i specielt den sidste sag. Men det er en utrolig vanskelig sag, fordi indplaceringen jo ikke alene har været til ugunst for forbundets medlemmer. Der er faktisk en del, som har fået noget ud af den indplacering. Men forbundets hovedbestyrelse har drøftet indplaceringerne godt og grundigt igennem – både internt i forbundet og mellem forbundet og forbundets advokat Peter Breum.

Og der er ingen tvivl om, at der er så mange forhold, som det nødvendigt at få afklaret – enten ved forhandling eller ved indbringelse for arbejdsretten for brud på forbundets overenskomst.

Der er dog ingen tvivl om, at forbundet har som mål, at der ikke bliver taget noget fra nogen, men at der samtidig bliver en løsning, som forbundet finder er i overensstemmelse med de overenskomster, som er gældende på området. Indplacering som specialkonsulent er et avancement i vore termer.

Og man kan ikke – bare fordi det er bekvemt og billigt – benytte sig af at indplacere som specialkonsulent. Derfor har vi søgt professionel hjælp – og det er altså nødvendigt at forberede sig grundigt. Derfor den lange tid – forhåbentlig er tiden givet godt ud. Ingen her skal være i tvivl om, at forbundets hovedbestyrelse følger denne sag nøje – den er på dagsordenen næsten hver gang.

Lønpolitik, herunder tillæg

I løbet af 2007 var temaet, at der skulle være en ny lønpolitik i SKAT.

Som alle husker – ellers er I mindet om det her – så startede forbundet med at gennemføre en lønpolitisk konference. Hvad fik vi ud af det – jo, faktisk fik vi gjort vores stilling til dynamiske tillæg op. Ud med dem.

I forhold til de snakke vi i løbet af 2007 havde om løn, så må vi konstatere, at der stadig – og det vil det formentlig også være fremadrettet – er lønforskelle som følge af blandt andet indplaceringer tilbage i 2005.

Det er egentlig ret pudsigt, at vi i forbindelse med overenskomstforhandlingerne – hvor det jo var et hovedtema for forbundet – af personalestyrelsen fik at vide, at det ville man ikke tale om, for det var i deres verden et anliggende, som skulle drøftes i egen organisation. Og dermed mente de altså ikke i forbundet, nej, de sagde direkte, at det var et anliggende for ledelsen i SKAT.

Særlig underligt er personalestyrelsens ord om, at det er et anliggende i SKAT, når vi alle tænker tilbage på udsagnene fra direktøren og ministeren om, at det var et anliggende, der skulle løses i forbindelse med aftaleforhandlingerne.

Så vi er altså henvist til hele tiden at minde SKAT om det – og det vil vi gøre.

Vi har over kongresperioden også haft et særligt fokusområde, som er at få flere special- og chefkonsulentstillinger. Og det har vi nu sagt så mange gange, at der er lyttet. Told- og skattedirektøren har meddelt, at nu er man klar til at tale om det.

Men desværre vil det betyde mere ventetid, idet forhandlingerne først vil finde sted efter nytår, fordi kalenderen er fuld af implementering af den nye struktur. Men det er da i det mindste på bordet, og forbundet er i al fald klar til udfordringen – for vi er forberedt.

En ny lønpolitik er det også blevet til i perioden. Forbundets hovedbestyrelse så de første skitser til en ny lønpolitik i november 2007.

Forbundet havde i forbindelse med forhandlingerne omkring en ny lønpolitik det klare mål, at vi skulle have afklaret, hvilket råderum og dermed hvilke lønudviklingsmuligheder, der er. Store puljer og en afskaffelse af dynamiske tillæg var også mål.

December 2007 blev måneden, hvor den nye lønpolitik faldt på plads. Den blev indgået som en pakkeløsning, hvor også en flekstidsaftale indgik i pakken. Herudover blev det forhandlet på plads, at SKAT ikke vil gøre brug af muligheden for at sætte overenskomstansatte med ”for stor løn” ned i løn, når de overgik til statslig løn. Og væk var de dynamiske tillæg – og ind kom en ny konsulentorganisation, som giver muligheder i chefkonsulentklassen.

Alt i alt syntes hovedbestyrelsen, at der var tale om en fornuftig lønaftale – en aftale, som blev indgået den 21. december 2007.

I konsekvens af den nye lønpolitik fastsatte hovedbestyrelsen, at der blev afholdt lønkurser for afdelingsbestyrelserne.

I 2008 var første gang, lønpolitikken skulle stå sin prøve – tillæg for 2008 blev forhandlet, og forbundet kunne konstatere, at der somme tider er langt fra pæne ord til indhold. Vi kunne nemlig ikke komme igennem med andet end en tillægspulje på de genanvendelige tillæg. Ærgerligt, når vi tænker på, at der er behov for genopretning af lønforskelle og brug for tillæg til blandt andet at fastholde medarbejdere i SKAT.

Måske kan vi finde lidt af årsagen til, at der kun blev tale om at bruge de genanvendelige tillæg i, at SKAT i 2008 havde brugt så mange lønkroner til blandt andet ansættelse af 400 nye medarbejdere, at der reelt ikke var penge til at honorere godt arbejde. I al fald har vi set et aktstykke til finansloven på ekstra 240 mio. kr. til SKAT.

Det må og skal sætte fokus på tillæggene i 2009 – men foreløbig mangler vi lige at få 2008-midlerne i form af pulje to ud i cirkulation. Jeg kan oplyse om, at der er møde den 10. oktober 2008 for at få opfyldt lønpolitikken.

Og så vi jo ikke glemme – og det må SKAT heller ikke – at aftaleresultatet jo forudsætter, at der er en lokal lønledning. Og den skal komme via tillæg.

Lad mig slutte lønpolitikken af med at konstatere, at der i efteråret skal ske en evaluering af lønpolitikken. Mon ikke forbundet kan finde en eller flere ting, som skal korrigeres. Jeg tror det.

OK '08

Jeg har allerede nævnt et af forbundets fokusområder i forbindelse med overenskomstforhandlingerne – nemlig udligning af lønforskellene i den fusionerede organisation SKAT.

Ellers kan det konstateres, at forbundet gik til centralorganisationen med tre krav – nemlig løn, løn og atter løn.

Vi kunne nemlig i forbundet sagtens finde anvendelsesområder for at fylde huller ud. For alle medlemsområder i forbundet. Og jeg tør næsten ikke sige det – men vi havde også penge til seniorordninger med til aftaleforhandlingerne.

Hvordan gik så aftaleforhandlingerne?

Vi kan konstatere, at Dansk Told & Skatteforbunds krav om, at forliget blev i tråd med forbundets ønsker om flest mulige penge til generelle lønstigning blev indfriet.

Først og fremmest var der pr. 1. april 2008 3,3 procent i generelle lønstigning plus 0,44 procent fra reguleringsordningen. Lønstigninger pr. 1. april 2009 på 1,82 procent i generelle lønstigninger samt 0,2 procent i generelle lønstigninger som kompensation for personalegoder. Og generelle lønstigninger på 0,65 procent pr. 1. oktober 2009. Og endelig er der stillet 2,4 procent i generelle lønstigninger pr. 1. april 2010.

Var det et godt eller skidt resultat? Ja, i hovedbestyrelsen vurderede vi det som det bedst opnåelige. Ingen af os kunne forudse, at der skete en voldsom stigning i forbrugerindekset på grund af udefrakommende faktorer. Men vi kunne se, at de som gjorde anstand på resultatet – de fik ikke mere, lige med undtagelse af sygeplejerskerne, som dog måtte ud i en hård kamp for at få lidt ekstra. Jeg vil lade det op til jer at vurdere, om det var det værd.

Noget af det, som fik os til at sige ja, det var selvfølgelig også, at der blev afsat 2,2 procent til at forhandle direkte på forbundets område. Det hjalp lidt, fordi vi så kunne komme videre.

Og videre kom vi – men kom vi hele vejen? Nej, vi kom ikke hele vejen. For når man indgår aftale med Personalestyrelsen, så må man også overveje Personalestyrelsens ønsker.

Jeg er egentlig ikke meget for at dele resultatet op i grupper, men alligevel må jeg konstatere, at der blandt assistenterne er utilfredshed med resultatet. Det forstår vi godt i hovedbestyrelsen, men det er væsentligt at understrege, at vi faktisk brød assistenternes maksimum i forhold til den tilsvarende gruppe indenfor HK. Det er og bliver historisk. Det måtte selvfølgelig gerne have været brudt med mere. Men det var det mulige i forhandlingerne med Personalestyrelsen.

Fuldmægtigene fik vi løftet til samme niveau som HD'erne – altså civiløkonomerne. Lidt ekstra til rådighedstillægget, fordi rådighedstillægget for civiløkonomernes er skruet anderledes sammen blev det også til.

Det vanskelige område blev lederområdet, fordi Personalestyrelsen hverken kunne eller ville se, at der her var et område, som man burde løfte. Personalestyrelsen henviste til, at ledelsesorganisationen var under forandring, så det måtte man tage i anden omgang. I allersidste øjeblik lykkedes det dog at få hevet 1,5 mio. kr. hjem til lederne – pyh ha.

Jeg nævnte også, at vi var ude med forslag til penge vedrørende seniorordning. Det var bare en kamp op ad bakke – og her måtte vi altså konkludere, at vi måtte følge det øvrige overenskomstresultat samt de udestående drøftelser, der var om en velfærdsreform.

I aftaleresultatet blev det også til en ordning omkring plustid – altså muligheden for at arbejde op til 42 timer.

Som det er kutyme, så er der elementer fra aftaleforhandlingerne, som ikke er udmøntet, fordi centralorganisationerne og personalestyrelsen endnu ikke har skrevet papirerne færdige. Det er en sendrægtig verden. Vi venter stadig – også på vores penge fra 2,2 procent-puljen.

Så der er stadig noget at arbejde med og for.

Chefkredsen

Da chefkredsens medlemsområde var nævnt under overenskomstforhandlingerne, så vil jeg lige vende blikket den vej.

Det er jo ikke fordi, at lederområdet ikke har været i vælten i den forløbne kongresperiode. For lederne var bestemt i fokus i forbindelse med dannelsen af SKAT.

Man kan vel konkludere, at denne lederindplaceringsrunde gik nogenlunde godt. Når jeg siger nogenlunde, så er det fordi en runde med så mange i spil, det vil altid efterlade nogle åbne sager. Jeg røber heller ikke nogen hemmelighed, når jeg siger, at de få sager, der var, ja dem har vi faktisk været meget grundigt inde i – det var nemlig nødvendigt at få en juridisk vurdering af nogle af sagerne.

Det blev i øvrigt også i den forbindelse set på andre tilfælde, hvor en juridisk vurdering har været nødvendig at få lavet. I Dansk Told & Skatteforbund vil vi nemlig gerne sikre, at ingens rettigheder bliver trådt under fode, og derfor har vi også afsat de nødvendige ressourcer til at hjælpe på lederområdet.

I perioden har vi endvidere også haft flere enkelt sager, hvor ledere har været involveret. Også her har vi været bisidder for de pågældende – det har været en nødvendig i højere grad end tidligere. Lederne kan regne med støtte.

Der er heller ingen tvivl om, at etableringen af SKAT stadig har indflydelse på de nuværende strukturændringer. Der vil nemlig være ændringer, som lederne ikke skal tåle, når man allerede har været igennem en runde af ændringer.

Hvordan de nuværende lederindstillinger ender – ja, det ved jeg ikke, men vi er klar til at hjælpe. Og så vil jeg sige, at der er et glimrende samarbejde mellem Chefkredsen og forbundets sekretariat om hele denne runde.

Den lønmæssige side for lederne har været præget af de resultatlønsaftaler, som er indgået. Og der har i Chefkredsen også været debat omkring forskellene i aflønning mellem de enkelte ledelsesniveauer. Og den debat vil givet fortsætte.

I perioden blev der også indgået aftale om, at de midler, som blev stillet til rådighed i forbindelse med aftaleforhandlingerne i 2005, blev aftalt givet som tillæg til omkring 40 afdelingsledere, der har særligt tunge poster.

Det er tidligere nævnt, at lederområdet ikke fik meget ved aftaleforhandlingerne i 2008. Og det er også rigtigt. Desværre dækkede Personalestyrelsen sig ind under, at der var igangværende omstruktureringer, som ville betyde meget for lederne.

Det er også rigtigt, men i den forbindelse skulle man så nu kunne foretage en samlet fremsendelse med nye klassificeringer. Som jeg forstår drøftelserne mellem SKAT og Personalestyrelsen, så skal vi nok ikke forvente os meget eller noget i det hele taget.

Selv om de foreløbige drøftelser mellem SKAT og Personalestyrelsen tyder på, at det kan blive svært, vil forbundet og Chefkredsen i den kommende tid holde SKAT og Personalestyrelsen fast på, at der eksisterer et efterslæb og løfter, der skal indfris!

De overståede aftaleforhandlinger vil givet også betyde nye ændringer i ansættelsesforholdet for lederne, idet der er lagt op til kontraktansættelse i et langt højere omfang. Vi ser det allerede anvendt i forbindelse med strukturændringen.

Personalepolitik

SKAT har en personalepolitik. Men måske har vi lidt forskellige tilgange til, hvordan man kan få en personalepolitik til at virke i hverdagen.

Alle her i salen vil kunne huske slaget om personalepolitikken, hvor vi fik kniven for struben i form af trusler om forringelser på orlovsmulighederne. Det var bestemt ikke vores kop te – og vi forsøgte at holde stand så længe som muligt. Desværre måtte vi i sidste ende acceptere, at ledelsen havde ret til at foretage ændringer i denne ordning. Og vi fik altså en personalepolitik, som udtrykte sig i holdninger, og som man herefter fik i opdrag at udfylde lokalt.

Jeg ved, at der blev lagt meget arbejde i at få knæsat de lokale personalepolitikker, og jeg vil gerne benytte lejligheden til at sige jer tak for jeres arbejde – og samtidig vil jeg gerne sige, at forbundet i den forbindelse fandt, at den vigtigste rolle var at formidle og udveksle erfaringer tillidsrepræsentanterne imellem – for netop at få inspireret jer til fornuftige aftaler i samarbejderne og skattecentre.

I den sammenhæng har vi lært, at det er en fremtidig strategi, som vi skal benytte.

Over den seneste kongresperiode har der været et gennemgående træk i relation til personalepolitikken – og det er, ja, jeg tør næsten ikke sige det, seniorordning. Indførelse af en seniorordning i SKAT. Jeg er glad for, at det ikke er forbundet alene, der har sunget med i det kor. Det har været flerstemmigt fra alle organisationer i SKAT.

Vi har altså bare stadig ikke en seniorordning i SKAT – og hvor det er en trist historie. Emnet har jo været trukket frem i åbningstalen. Og derfor vil jeg ikke bruge mere krudt på det. Jeg skal bare sige, at emnet aldrig, aldrig bliver glemt. Vi vil have en seniorpolitik. Det klæder altså ikke SKAT, det klæder ikke det forløb, som vi har været igennem. Og ja, der skal mere på bordet end bare det, som er givet via overenskomstforhandlingerne og velfærdsforliget.

Så forbundet vil forfølge sagen, når vi vel snart skal have evaluering af personalepolitikken.

Attraktiv arbejdsplads

Det er nemlig sådan, at der mellem personalepolitik, seniorpolitik og begrebet en attraktiv arbejdsplads er en klar sammenhæng.

Det kan godt være, at ledelsen ikke kan se det, men jeg kan garantere, og I kan garantere ledelsen, at der blandt medlemmerne er en klar sammenhæng mellem medlemmernes opfattelse af, at en anstændig seniorpolitik er en af forudsætningerne for en attraktiv arbejdsplads.

En attraktiv arbejdsplads – ønsket om at få en – er et ønske, som deles af alle. Vi må imidlertid konstatere, at der er forskellige veje, der fører til, at udsagnet har samme betydning både for medarbejdere og ledelse.

Har attraktiv arbejdsplads noget med goder at gøre? Har attraktiv arbejdsplads noget med indhold i arbejdet at gøre? Har attraktiv arbejdsplads noget med karrieremuligheder at gøre? Har attraktiv arbejdsplads noget med ansvar at gøre? Har attraktiv arbejdsplads noget med god aflønning at gøre? Har attraktiv arbejdsplads noget med SKATs image at gøre? Har attraktiv arbejdsplads noget at gøre med uddannelsesmuligheder? Ja, der kan findes flere ting.

En ting er i al fald helt sikker. En attraktiv arbejdsplads er en følelse – og en attraktiv arbejdsplads, det har vi først, når der bliver svaret, ja – jeg er glad for at gå på arbejde, der er rart at være.

Hvordan man kommer derhen – ja, det må vi altså arbejde noget mere med, for når der er medlemsmøder, så er der stadig rigtig mange, der kobler arbejdsforholdene op på spørgsmålet – er det en attraktiv arbejdsplads.

Der er plads til forbedringer – og forbundet vil selvfølgelig have fokus på området.

Uddannelse og rekruttering

Uddannelse er endelig kommet i spil. Tre år efter etableringen af SKAT er vi endelig kommet frem til snoren. Og det betyder, at vi forhåbentlig snart kan få afløst den manglende kompetencestrategi, den manglende uddannelsespolitik og den manglende uddannelsesorganisation af noget brugbart.

Et tilbageblik fortæller, at det første oplæg til en kompetencestrategi kom i maj 2007. Det nåede direktionens bord, men det kom aldrig videre. Det samme kan siges omkring uddannelsespolitikken – den nedsatte projektgruppe kom aldrig i gang.

På uddannelsesområdet har vi over de seneste 2½ år forsøgt at få klarhed over midlerne til uddannelse. Vi har været i dobbelttild – fra medlemmerne har vi hørt, at der har været for få midler til uddannelse, afvisning af at komme kurser på grund af økonomi og mange andre undskyldninger – fra ledelsen har vi dog hørt om, at der er nok af penge til uddannelse. Mærkelige modsætninger.

Vi har forsøgt at få gennemsigtighed i uddannelsesmidlerne. Og jeg synes også, at det i et vist omfang er lykkedes. Men vi er altså ikke i mål, for vi hører stadig om, at uddannelsesmidlerne i samarbejderne bliver brugt til andre formål end uddannelse. Så de midler, som vi tror til stede, når

vi taler om emnet i Budgetudvalget under HSU, er måske brugt til andre formål. Er der nogen, der taler om tyveri? Måske.

Det er vigtigt for Dansk Told & Skatteforbund, at medlemmernes markedsværdi gennem efter- og videreuddannelse bevares. Det er et mål, som forbundet vil forfølge – for vi kan jo ikke være sikre på, at ens fremtid for tid og evighed ligger i SKAT.

På uddannelsesfronten må vi fremadrettet arbejde på, at der bliver gennemsigtighed vedrørende uddannelsesmidler, uddannelses tilbud, andre læringsaktiviteter, synlighed for den enkeltes udvikling i relation til SKATs udvikling

Vedrørende rekruttering – når det kommer – så har forbundet arbejdet for at få udviklet en professionsbacheloruddannelse med en toning til SKAT vi har oplevet, at SKAT i starten ikke var enig i, at det kunne være en rekrutteringskanal. Nu er professionsbacheloruddannelsen rekrutteringskanal. Så må vi se, om vi får fagligheden ind i butikken, eller om vi skal se kompetencerne sive langsomt ud.

Vi vil også gerne være med til at gøre den skattefaglige diplomuddannelse til en modulopbygget uddannelse, der rummer alle SKATs områder – og også gerne andre. Dermed kan man plukke en uddannelse, som kan skræddersys til SKAT.

Uddannelse bliver også i den kommende kongresperiode et nøgleområde.

Arbejds miljø

Det er nu et år siden, at forbundet gennemførte en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt medlemmerne.

Det gjorde vi for at få fokus på et område, hvor vi så kunne forbedre arbejdsmiljøet.

Men hvad er sket i den mellemliggende periode.

Lad mig bare repetere resultatet af undersøgelsen, hvor vi udtog de fem bedste udsagn, som var:

Der er indflydelse og muligheder i arbejdet.

Der er udviklingsmuligheder

Der er medbestemmelse og mening i arbejdet.

Der er et godt socialt fællesskab i arbejdet og

Der er en evne i organisationen til at tage hånd om problemerne.

At dette er de fem bedste betyder bestemt ikke, at der ikke kan ske forbedringer.

Der var også 5 dårlige områder – det var:

At funktionaliteten af IT-systemerne er for dårlig, hvilket giver et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

At hver 10. af medlem havde været sygemeldt på grund af stress. Tankevækkende.

At der er store kvantitative krav i SKAT – der skal arbejdes hurtigt og ofte arbejdes over.

At der er stor forudsigelighed i arbejdet. Kommunikationen kan blive bedre og

At der kan være rollekonflikter i form af modstridende krav i arbejdet.

Rapporten er selvfølgelig afleveret i HSU-A – arbejdsmiljøudvalget under HSU – og der er der sagt, at man kan genkende problemområderne.

Den i SKAT gennemførte 360 graders undersøgelse har i øvrigt peget på nogle af de samme tendenser som forbundets undersøgelse.

Der er da også sat fokus på stress i SKAT. Samtidig er der også sat fokus på sundhed i SKAT.

Forbundet overvejer derfor, hvordan vi får videreført arbejdet med at bringe arbejdsmiljøet i fokus, og derfor overvejes det også gennemføre en ny undersøgelse, så vi kan sammenligne og se, om der er sket forbedringer.

Der vil garanteret vise sig at være plads til forbedringer.

Samarbejde

I forbindelse med en kongres vil det være naturligt at tage temperaturen på samarbejdet. Det er naturligt af den grund, at vi gerne vil være med til at skabe forbedringer på vores fælles arbejdsplads.

Ser vi samarbejdet over den forløbne kongresperiode, så er det klart for enhver, at samarbejdet har haft sine ”up and downs”.

Vi har nemlig oplevet en start på SKAT, hvor vi var nødt til at videregive vore medlemmers syn på, hvordan dagligdagen nu en gang fungerer. Og jeg må i sandhed sige, at vore meldinger om mangler blev så sandelig ikke taget lige positivt op.

Vi forsøgte ellers i videst muligt omfang at holde kritikken indendørs – men med så svære problemer, som vi så i starten af SKATs levetid, ja så måtte vi konstatere, at sådan noget rygtes. Og det er vel heller ikke så slemt. Det er da vigtigt for offentlig virksomhed, at man ved, at det er svært at komme i kontakt med SKAT – det er da endnu mere vigtigt at konstatere, at der er noget, der skal forbedres.

Hvad kan man have imod dialog om problemområder. Forbundet har alene den motivering, at der gerne skulle skabes forbedrede forhold for medlemmerne, sådan at man bliver glad for at gå på arbejdet.

Men samspillet bygger nok på fordomme. Der er roller – eller også bliver der dannet roller. Medarbejdernes repræsentanter bliver ofte regnet for at være modstandere. Intet er mere forkert. Vi vil alle gerne have en bid af indflydelse – og det får man gerne gennem diskussion om dette eller hint er det rigtige at gøre.

Hvis det bliver sådan, at kun den ene part pr. definition har ret, så må og skal samarbejdet altså lide. Det vil forbundet gerne undvære, men vi må også sige, at det er vores pligt at videregive medlemmernes synspunkter, så der kan ske rettelse – til gavn for alle.

Det er da heller ikke sådan, at der ikke er sket forbedringer. Men det kan selvfølgelig frygtes, at vi kommer til at bibeholde en situation med ”up and downs” – for der vil garanteret komme situationer, hvor forbundet kommer i modstrid til det, som ledelsen har truffet af beslutning.

I den kommende kongresperiode vil vi altså vedblive med at være medlemmernes uformindskede talerør – så må vi håbe og forvente, at man forstår tillidsrepræsentanternes rolle. Vi kender i al fald godt ledelsens rolle.

TR’ernes vilkår og uddannelse

Netop i relation til tillidsrepræsentanternes rolle har der i den forløbne periode været forskellige tilbagemeldinger om, hvordan rollen bliver opfattet.

Det er sådan lidt underligt, når man tænker på, at medlemmerne jo ikke for sjov henvender sig til sin tillidsrepræsentant. Det er jo heller ikke for sjov, at tillidsrepræsentanterne er nødt til at sætte sig ind i en ny struktur, eller når der er problemer i relation til arbejdsmiljøet.

Vi har da også positivt oplevet, at told- og skattedirektøren har udtalt, at tillidsrepræsentanterne i højere grad skal være med i arbejdet med at forme arbejdspladsen. Vi kan bare somme tider synes, at dette budskab ikke er kommet ud til den øvrige ledelse.

Det er derfor vigtigt, at forbundet – sammen med de andre organisationer – får gang i dialogen om tillidsrepræsentanternes vilkår. Og nu er det så sagt for anden gang.

Forbundet skal også sørge for, at tillidsrepræsentanterne får den fornødne uddannelse, så de bliver i stand til at være parter i den dialog, som er nødvendig for at kunne være med til at gøre arbejdet positivt i SKAT.

Men betingelserne skal være i orden.

I både 2006 og 2007 har der været uddannelse i forbundsregi. Uddannelse af tillidsrepræsentanter har været intensiveret i 2008, hvor der har været introkursus, lønkursus, to aftalekurser, TR-samtalekursus, grundkursus et og to samt grundlæggende forhandlingskursus. Ja, der overvejes endda at gennemføre kurser i at få energi i møderne. Uddannelse af tillidsrepræsentanter har og vil fortsat være et fokusområde.

For mit eget og for sekretariatets vedkommende vil vi gerne benytte lejligheden til at takke tillidsrepræsentanternes for et godt samarbejde, en god dialog og stor flid. Tak – vi håber på og vil gerne gøre vores til, at det gode samarbejde fortsætter.

DTS – interne forhold

Forbundet har i den forløbne kongresperiode fået udviklet de interne udvalg, som har været nedsat – både de permanente udvalg, så som toldudvalget, skatteudvalget og inddrivelsesudvalget.

Det har været til stor gavn for hovedbestyrelsen, at toldudvalget har kunnet bringe fokus på et område, der i den grad mangler ressourcer, hvis man skulle leve op til EU’s målsætning om at

stoppe indsmugling af narko, stoppe hvidvaskning af penge med henblik på terror, stoppe indførsel af sundhedsskadelige fødevarer, stoppe varemærkeforfalskning – og jeg kunne fortsætte.

Det har været godt at have et skatteudvalg, som har kunnet holde øje med lovgivningen med henblik på at vurdere, om der skulle afgives høringsvar. Og det har været rart at kunne have en debat i hovedbestyrelsen på baggrund af en rapport om indsatsstrategien – en rapport, som blandt andet har gjort os klogere på, hvad der foregår i andre lande.

Det har været rigtigt godt, at inddrivelsesudvalget har holdt møder med departementet med henblik på at vurdere de tiltag, som har været indført på inddrivelsesområdet – eller skulle man sige mangel på samme.

Jeg skal selvfølgelig også kvittere for arbejdet i udvalgene, som har beskæftiget sig med uddannelse, arbejdsmiljø og lønpolitiske forhold. Men da disse udvalg er nævnt rundt om i beretningen, så skal bare have en helhjertet tak for godt arbejde – der skal nok blive mere af det.

En af de store begivenheder for forbundet i den forløbne kongresperiode har selvfølgelig været, at forbundets hus på Hjalmar Brantings Plads har gennemgået en udvendig renovering – og som følge heraf også fået et dejligt mødelokale på øverste etage.

Man kan altid diskutere om en renoverings nødvendighed – det koster jo. Men når vi måtte konstatere, at der var råd i tagkonstruktionen, utæt tag med fare for at udvikle sig, en ulovlig nødudgang fra mødelokalet, utætte vinduer, asbest ved varmerørerne og så videre. Så var det vist godt, at vi fik vedligeholdt vores fælles formuegode.

Der er kun videre at sige om Hjalmar – I er velkomne til, ved lejlighed eller til kurser, at komme forbi og blive lidt stolte.

I perioden har der fra tid til anden været diskussionen om afskaffelse eller bibeholdelse af forbundets obligatoriske gruppelivsordning. Diskussionen har været oppe at vende på de gennemførte repræsentantskabsmøder.

Og diskussionerne har været fortsat i et sådant omfang, at forbundet også til denne kongres har drøftet ordningen indgående. Vi har derfor også denne gang været i kontakt med Forenede Gruppeliv for at få lavet fem beregninger.

Disse beregninger blev drøftet indgående i hovedbestyrelsen, og hovedbestyrelsen finder altså ikke anledning til at fremkomme med et forslag til ændringer i forhold til den nuværende ordning.

Det er også rigtigt, at nogle medlemmer siger, at det er urimeligt, at en fagforening på den måde tvinger nogen ind i en obligatorisk ordning.

Men hovedbestyrelsen er ikke i tvivl – og jeg kan oplyse om, at myten om at kun de ældre får gavn af ordningen er ganske forkert. Vi ser desværre flere og flere – også i den yngre ende – der bliver ramt enten af dødsfald eller får en kritisk sygdom. Det er rart, at situationen kan lettes for både dem, der får en kritisk sygdom og de efterladte.

Forbundets sekretariat har også udviklet sig i den forløbne kongresperiode. Vi har gennemført en proces, hvor vi har set på, hvordan sekretariatet skal udvikle sig, når vi ser på de ændringer, som kommer som følge af strukturændringerne og nedskæringer.

Processen har stået på siden sidste år – og nu finder hovedbestyrelsen så, at det er rettidigt omhu at gøre noget, så vi ikke skal tre år længere frem. Derfor er så et forslag om de foreslåede ændringer. Jeg er sikker på, at sekretariatet er styrket – det vil I kunne mærke.

Sommerhusene vil jeg ikke sige ret meget om. På et hovedbestyrelsesmøde i december 2007 besluttede hovedbestyrelsen, at der nu skal gennemføres en ordentlig registrering af sommerhusenes stand. Og der skal udarbejdes en plan for investeringer, herunder en vurdering af placering og så videre.

Som I har fulgt med i debatten, så har hovedbestyrelsen også sagt, at vi skal af med Brunsnæs. Alle sten har været vendt for at vurdere, om der var noget vi kunne gøre for at bevare Brunsnæs. Det kan vi ikke – investeringerne vil langt overstige forventninger om bedre udlejning. Så nu slutter udlejning pr. 1. januar 2009 – og så vil vi bruge pengene til at investere i de andre forbundssommerhuse.

Sekretariatet og hovedbestyrelsen arbejder tæt sammen – det kan mærkes. Der er nemlig både store forventninger til tidlig information og involvering i arbejdet med de mange forskellige emner.

Er vi lykkedes i denne kongresperiode. Jeg tror, at jeg kan svare et stort ja – hovedbestyrelsen og sekretariatet fungerer rigtig godt. Og målet med større involvering er lykkedes. Det har for det første skabt en god stemning og et stort engagement. Det ses blandt andet af, at vi på enkelte sager kan være oppe på en talerrække på næsten 50 indlæg – det er spændende og dejligt. Tak for en stor indsats i den forløbne kongresperiode – både til tidligere og til nuværende.

Der er kun at sige – keep up the good work.

Visionen

For hvad er egentlig visionen for Dansk Told & Skatteforbund. Ja, hvis jeg på hovedbestyrelsens vegne skal give et bud, så er det altså at bevare tætheden til medlemmer – vi vil være lige der, hvor medlemmerne kan få fat i os. Vi vil blive ved med at involvere os – for jer og for vores arbejdsplads. Vi vil nemlig kæmpe for, at fagligheden stadig er i top i SKAT. Vi glæder os til fortsat at gøre noget for jer – og til at være i dialog med jer. Så god arbejdslyst.

Her til slut skal der lyde en tak for et godt samarbejde med de andre organisationer – den seneste udvikling med gode drøftelser, som har ført til fælles breve til ledelsen, ja det tyder godt.

Også tak til vore samarbejdsparter – I er jo en del af forbundets servicepakke. Vi sætter pris på, at det går så gnidningsløst som muligt, så vi kan koncentrere os om det faglige arbejde. Og I gør det godt.

Jeg har rost jer tillidsrepræsentanter, men jeg vil godt rose jer, fordi I har siddet nogenlunde stille, med åbne øjne og lyttet til alt det, som vi har lavet over de seneste 2½ år. Tak for det.

Og sidst men ikke mindst, tak til mine to næstformænd for god støtte og for god aflastning, når det virkelig har presset sig på med at skulle være flere steder på en gang. Det har I gjort godt – og nu skal I snart ud i kampvalg om næstformandsposten, fordi overgangsreglerne er slut. Jeg ønsker jer et godt valg.

Tak til sekretariatet.

Tak for ordet og hermed overgiver jeg hovedbestyrelsens beretning til debat på kongressen – og forhåbentlige godkendelse.