

LANDERAPPORT – sammendrag af aktuelle spørgsmål

Til skatteetatens nye direktør blev i begyndelsen af året valgt Pekka Ruuhonen, som har mangeårig erfaring indenfor området og har tidligere været chef for Virksomhedsbeskatningen. Direktøren fortalte ved medlemsmødet sidste week-end om Skatteforvaltningens nye koncernstrategi. Der var tilstede 360 medlemmer og gæster fra arbejdsgiversiden.

Kravene vokser: mere arbejde med færre arbejdstagere

I Skatteforvaltningen er der mange problemer at tage fat i. Skatteforvaltningens ressourcer bliver endnu færre i fremtiden, men arbejdsgiverens krav om arbejdets produktivitet vokser. Ved personaleårsregnskab kan man se, at siden 2008 er vi nu 600 personer færre. Man har lovet at ansætte ca. 400 personer i stedet for dem, som går på pension, men i henhold til planerne skal personalet skæres stille og roligt ned i hvert fald de næste syv år.

Administrationsstrukturens fornyelse fortsætter. Udover lukningen af små kontorer har man begyndt at fokusere på nye fusioner. Opgaver centraliseres, elektroniske serviceformer øges og metoder udvikles mod proaktiv rådgivning og styring. Der er mange projekter i gang, hvor klart det største og mest ressurssekrævende er Valmis (Parathed). Allerede næste år kommer dette projekt at kræve heltidsindsats fra flere arbejdstagere. Samtidig har både lederne og personalet blevet bedt om at tænke på en ny måde og opnå nye færdigheder gennem processuel styring. Også i statens administration er man i gang med multifaglige projekter, hvor også Skatteforvaltningen deltager i forberedelse og implementering. Disse to projekter æder vore ressourcer og vi kan kun spørge, hvor er den mirakelkur, som hjælper os at øge yderligere vor produktivitet udover alt det andet?

Vi skal gøre større indsats for trivsel på arbejdspladsen

Vi taler meget om trivsel på arbejdspladsen. Også arbejdsgiveren har lyst og vilje til at udvikle den. Sygefraværet er stort i Skatteforvaltningen – sidste år 11,5 dage pr. årsværk (2012 var tallet i Finansministeriets område 10,8 og på hele Statens område 9,3). Bedriftssundhedstjenestens omkostninger vokser år for år; f.eks. i 2009 var de 2,5 milj. € og 2012 4 milj. €. Sidste week-end inviterede arbejdsgiveren os til et fællesmøde til at diskutere tiltag, som kunne føre til lavere sygefravær.

Et alternativ til at orke og at øge motivationen til arbejdet kunne være større muligheder til distancearbejde. Skatteforvaltningen fik her til foråret vejledning til distancearbejdet og nu er man i gang med pilot-forsøg. De tekniske værktøj findes, og i forbundet fokuserer vi på at få arbejdsgiveren til at acceptere distancearbejdet som et alternativ, selvom arbejdstageren ikke har subjektiv ret til det.

Opgaverne bliver mere krævende, lønsystemet kan ikke følge trop

Skatteforvaltningens parter forhandlede ved årsskiftet om en forhandlingspott på 0,5 %. Under forhandlingerne kunne vi ikke finde fælles fodslag indenfor tidsfristen, og pengene blev tilføjet 1,4%:s generel forhøjelse. Dermed fik alle en lønforhøjelse på tabellønninger på 1.9% pr. 1.4.2013

Den primære grund til forhandlingernes skæbne var, at vort lønsystem er forældet. Da rutineopgaver er blevet mere og mere automatiserede, består opgaverne nu af mere krævende helheder. Det kan ses allerede nu, hvor folk, som pensioneres fra et lavt niveau, erstattes med arbejdstagere, hvis niveauekrav ligger på fem. Man forventer, at personalet udvikler deres kompetence i takt med mere krævende opgaver.

Ved diskussionerne med arbejdsgiveren kan vi se, at man ikke har værdsat tilstrækkeligt i lønpolitikken udviklingen af de kompetancer, som er vigtige for løsningen af opgaverne. Når kompetancen udvikles, påvirker det arbejdspladsens resultater og målsætninger og burde dermed mærkes i lønnen. Når opgaverne bliver mere krævende, og kompetancerne relevante for arbejdet udvikles, skal dette også afspejle sig i bedre løn.

Vi mener, at der skal stadig gøres en indsats for uddannelsen i lønsystemerne. Kernen er ledernes kompetance og interesse i systemet. Der skal lægges mere mærke til styring af en arbejdskultur, hvor kompetance bliver værdsat. Arbejdsgiverne er enige med os om at udvikle lønsystemet, og i nær fremtid vil vi påbegynde planlægningen af, hvordan vi kommer videre.

Forhandlings- og aftaleprocesser hos staten

Lønspørgsmål aftales på centralt niveau samt ved aftaler for de forskellige myndigheder. Dette bestemmes fra centralt hold.

Aftaleparterne indenfor staten er Statens arbejdsmarkedsinstitut (VTML) samt den offentlige sektors arbejdsmarkedsparter Lønmodtagerorganisationen Pardia (tilhører centralorganisationen STTK), JHL (forbundet for offentlige ansatte indenfor velfærd – centralorganisation LO samt JUKO (den offentlige sektors forhandlingsorganisation for højtuddannede (centralorganisation AKAVA).

VeroVL tilhører Pardia, hvis lobbyvirksomhed er ansvarlig for forhandlingerne på statens centrale niveau.

Branchevise lokale overenskomstforhandlinger forestås fra VeroVL:s side af formanden, næstformændene samt hovedtillidsmanden. Ved disse forhandlinger aftales bl.a. aflønningssystemer, tillidsfolk, deres honorarer samt personalets stilling.

Verovirkailijain Liitto er Skatteforvaltningens største fagforening, og dermed har vi ved forhandlingsbordet fire repræsentanter. De andre organisationer har to.

Generelt om myndighedsvisse forhandlinger

Når Statens overenskomstforhandlinger er afsluttet, skal Skatteforvaltningen gennemgå aftalen efter de regler og tidsfrister, som står i den centrale aftale.

Verovirkailijain Liittos bestyrelse bestemmer kravene og rådgiver forhandlerne. I kravene tages hensyn til hele personalet. Da forhandlingsresultatet alligevel bliver en eller anden slags kompromis, prioriserer vi kravene og definerer også vor procentuelle andel af lønsummen, indenfor hvilken aftalen kan accepteres.

Verovirkailijain Liitto har under forhandlingerne en god position. Arbejdsgiveren lytter til os, da vor medlemsskare repræsenterer ca 70 % af hele Skatteforvaltningens personale. Ved gennemgangen af aftalerne har man dog indtil nu altid gået ud fra, at alle parterne skal acceptere resultatet, inden aftalen kan underskrives. Hvis man ikke opnå en aftale, afhænger dens skæbne af, hvad der står i den centrale aftale. Dette betyder, at efter at forhandlingerne er opgivet, vil man dele forhandlingssummen procentuelt til alle jævnt efter løntabellerne. Denne paragraf findes ikke i alle centrale aftaler. I så tilfælde sendes forhandlingssummen tilbage til det centrale niveau, hvis man ikke kan blive enig.

En kort beskrivelse af lønsystemer indenfor Skatteforvaltningen

Skatteforvaltningen anvender en så kaldt "Lønvægt" system, som blev taget i brug i 2005 efter flere års forberedelser.

I henhold til systemet påvirkermånedslønnen følgende fakta:

- Kravene til opgaverne
- Personlig præstation – dog højst 48 %
- Overflytningstillæg til for kolde, afsides områder
- Overgangstillæg (hvis man har mindst 18 års anciennitet; et regionalt tillæg, som kun gælder for Helsinki, Espoo og Vantaa)
- For opgaverne relevante sprogkysker

Vurdering af kravene til opgaverne

Kravene defineres i Skatteforvaltningens lønsystem, hvor man har beskrivelser for forskellige kravniveauer. Disse bekræftes på baggrund af "Lønvægt"-systemets vurderingskriterier. Ved personlige diskussioner mellem arbejdsgiveren og arbejdstagerne sammenlignes arbejdstagerens opgaver med kravbeskrivelserne.

Kriterier for kravene kan være:

- 1) hvilken viden og interaktiv miljø opgaven forudsætter
 - mængden af kysker, færdigheder og erfaringer, som opgaverne forudsætter
- 2) vejledning og beslutningsfatning:
 - vejledning og opfølgning på arbejdspladsen
 - karakteren af beslutningsfatning / disses sværhedsgrad
- 3) ansvar og rolle ved beslutningsfatning
 - opgavens påvirkning og forhold til resultatet

Personlige tillæg

Personlige tillæg defineres på baggrund af præstationen. Som vurderingsfaktorer anses

- 1) produktivitet og arbejds kvaliteten
- 2) interaktive færdigheder
- 3) specialkysker eller bred kompetance
- 4) initiativitet og udviklingsevne

Udvikling af lønsystemet

I aftalen for igangsættelsen af lønsystemet besluttede man at nedsætte en vurderings- og styringsgruppe for Skatteforvaltningen. Gruppen består af 5 repræsentanter for både arbejdsgiveren og lønmodtagerorganisationer. Verovirkailijain Liitto har to repræsentanter i arbejdsgruppen.

Verovirkailijain Liitto har sin egen lønarbejdsgruppe, hvis opgave er at fremme ens anvendelse af lønsystemet i administrationen og at behandle udviklingsforslag, som forbundet har modtaget. Arbejdsgruppen kommer med forslag til forbundets bestyrelse om udviklingen af lønsystemet. Bestyrelsen behandler forslagene og kommer med motioner til Skatteforvaltningen.

NSO:s årsmøde i Danmark 24.–25. april 2013

Verovirkailijain Liitto ry

Politisk påvirkning

Verovirkailijain Liitto ry er en del af Lønmodtagerorganisationen **Pardia**, som bl.a. har til opgave at virke politisk og samfundsmæssigt. VerovL arbejder aktivt i Pardiassa. Derigennem har vi mulighed for politisk påvirkning. VerovL er Pardiass femte største fagforbund, og vi er repræsenteret både i dens bestyrelse og forretningsudvalg. Vor centralorganisation STTK har til opgave at påvirke samfundet og de politiske spørgsmål på en højere niveau.

I Pardia mener man med påvirkningen på samfundet den del af vort arbejde, som vi retter sig mod parlamentet, regeringen, ministerierne og myndighederne. Formålet er at på forhånd påvirke spørgsmål, som efter vor vurdering kommer til at have en betydning for arbejdstagerne.

Vi deltager aktivt i lovgivningsarbejdet allerede ved forberedelsesstadiet. Pardiass eksperter høres ved forskellige stadier i processen.

Pardiass repræsentanter er i regelmæssig kontakt med politiske partier og beslutningstagere. Kontakterne er særlige vigtige, når partierne forbereder sig til valgene. Målet er få for medlemmerne vigtige spørgsmål med i partiernes valgprogrammer. Som del af Pardia kan vi også sammen med vor centralorganisation STTK påvirke indholdet af regeringsprogrammet ved regeringsforhandlingerne efter valget.

Gennem Pardia påvirker vi hvert år spørgsmål vedr. statens økonomi. Vi kommer med vore synspunkter til regeringens medlemmer og regeringspartiernes parlamentsmedlemmer, når regeringen er i gang med at diskutere udviklingen af statens økonomi under kommende år. Vi gør vore synspunkter også klare til parlamentsgrupperne og –medlemmerne ved behandlingen af finansloven.

I Pardia deltager vi i udviklingen af det finske samfund og i den offentlige diskussion. Vor opgave er primært at komme med personalets synspunkter i denne dialog. Gennem de sidste år har vi prøvet at påvirke udviklingen og fornyelsen af administrationen samt forandringer i statens aktiviteter således, at personalet og dets stilling bliver taget i betragtning i større grad end indtil nu. Vi har også krævet, at man skal passe på personalets trivsel bedre end nu. Kun ved at sikre deres kræfter, kan vi også i fremtiden have de nødvendige ressourcer til opgavernes løsning.



NSO 23.4-24.4.2013

KRITERIER FÖR LÖNEPÅSLAGET SOM GRUNDAR SIG PÅ INDIVIDUELL PRESTATION INOM SKATTEFÖRVALTNINGEN

Faktor	A Tydligt behov av tillrättvisning och utveckling	B Delvis behov av anvisning och stöd	C Grepp om arbetet som motsvarar uppgiftens mål och karaktär	D Grepp om arbetet som överskrider förväntningarna	E Utmärkt grepp om arbetet
1. Effektivitet och arbetets kvalitet: Hur överenskomna resultat uppnås och arbetets kvalitet, prioritering av arbetsuppgifterna.	Det finns ett konstaterat och tydligt behov av utveckling då det gäller de överenskomna målsättningarna, arbetets kvalitet eller prioriteringen av arbetsuppgifterna. Särskilda åtgärder behövs för att uppnå målsättningarna.	Att uppnå de resultat och den kvalitet, att tillämpa de arbetsmetoder och sådan prioritering av uppgifterna som överenskommit, förutsätter tidvis hjälp, tillrättvisning eller ändring av tillvägagångssätten (eftersom de inte motsvarar de överenskomna målsättningarna).	De överenskomna målen uppnås med godkänd kvalitet, klanderfria arbetsmetoder, rätt prioritering och målmedvetenhet. Anpassar sig normalt i arbetsomgivningen som tidvis styrs av frister och tidtabeller.	Framgång som överskrider förväntningarna eller de överenskomna målen med besked. Samtidigt bra kvalitet med fokus på de viktigaste uppgifterna, särskilt under tidvis tidspress.	Bevisligen exceptionella och exemplariska resultat, som förenas med arbetets höga kvalitet. Förmåga att bibehålla arbetets resultat och kvalitet också i krävande specialistsituationer.
2. Interaktionsfärdigheter: Inverkan på arbetsgemenskapen och samarbete inom arbetsgemenskapen, kundarbetet och intressegrupperna. Hjälpe till arbetskamraterna och utdelning av information.	Det finns allvariga brister då det gäller samarbets- och kommunikationsfärdigheter enligt returinformation som erhållits. Detta förutsätter en ändring av tillvägagångssätten vid interaktionssituationerna.	Interaktionsfärdigheterna förutsätter tidvis, med iakttagande av interaktionssituationer som uppgiften kräver, tillrättvisning för att den nivå som uppgiftens natur ställer krav för skulle uppnås	En medlem av arbetsgemenskapen som delar sina kunskaper och sitt kunnande, samarbetar konstruktivt och har sådan tjänstvillighet som motsvarar arbetets karaktär i olika interaktionssituationer.	Sticklighet vid krävande kund- och interaktionssituationer. Medlem av arbetsgemenskapen som aktivt ger råd och anvisningar åt andra. Alternativt: sådan förmåga att uppträda eller sådana skriftliga färdigheter som har tydlig efterfrågan t.ex. som utbildare eller producent av utbildningsmaterial vid sidan om de egna uppgifterna.	Exemplarisk förmåga att med framgång jämka vid krävande interaktionssituationer eller att vidareutveckla arbetsgemenskapens interaktionsrelationer.
3. Mångsidighet eller särskilt kunnande: Insatsfärdighet, mångsidighet, förmåga och färdighet att fungera i olika eller särskilda uppgifter. Alternativt speciellt kunnande som kompletterar den egna uppgiften	Negativ attityd att utvidga den egna uppgiftsbilden eller att utvecklas till nya kunskapsområden. Någon mångsidighet eller något särskilt kunnande finns inte, har inte kommit till kännedom eller kan inte tas i bruk.	Det är typiskt för arbetssätten att man förhåller sig till sina egna grunduppgifter. En vidare tillgänglighet för uppgifterna utanför de egna grunduppgifterna förutsätter handräkning och utvecklandet av det egna kunnandet.	Kan användas flexibelt och har kunnande förutom i sina egna uppgifter även temporärt i andra uppgifter som till sin natur motsvarar de egna uppgifterna.	Mångsidigt kunnande som skapats genom erfarenhet eller utbildning som utnyttjas antingen i uppgifter som är delvis mera krävande än den egna uppgiften eller i flera uppgifter som tangerar den egna uppgiften eller i stället för dessa. Alternativt särskilt kunnande som tydligt fördjupar den egna uppgiften och kan likställas med de ovanstående och som har god efterfrågan och som utnyttjas i arbetssammanhang.	Mångsidigt kunnande i uppgifter utanför den egna uppgiften som i allmänhet utvidgar grunduppgiften eller är mera krävande än den. Alternativt en speciell färdighet som tjänar hela arbetsgemenskapen och som har god efterfrågan och som utnyttjas i krävande yrkesmässiga specialistsituationer.
4. Aktivitet och grepp om utvecklingen: Färdighet att arbeta på ett nytt sätt, färdighet att ta emot ny information och att arbeta med nya system och förfaranden	Det är typiskt att man förhåller sig till de gamla tillvägagångssätten även om ett behov av ändring har konstaterats och trots tillrättvisning.	Greppet om utvecklingen eller yrkesmässig flexibilitet i samband med förändringarna som uppgiftens karaktär kräver, förutsätter tidvis anvisningar och stöd.	Utvecklingsgrepp som motsvarar den egna uppgiftens krav och kunnande. Medverkar i förändringen och i utvecklandet av det egna arbetet enligt förväntningarna.	Aktivt grepp om utvecklingen i det egna arbetet och i behårskaudet av det egna yrket. Att tillägna sig aktivt nya saker och arbetsmetoder är typiskt för uppgiften. Initiativförmåga i fråga om utveckling av sitt eget arbete.	Aktivt grepp om utvecklingen, som ofta innehåller förslag som hela arbetsgemenskapen kan dra nytta av och god förmåga att tolka olika helheter Alternativt banbrytarens roll i fråga om nya arbetsmetoder och i behårskaudet av det egna yrket.

STTK

FinUnions passer på de finske lønmodtageres interesser i EU

FinUnions er de 3 finske centralorganisationers SAK, STTK og Akavas fælles repræsentation i Bryssel. Opgaven er at sørge for de finske lønmodtageres interesser i Bryssel og at informere finnerne om EU-beslutninger indenfor arbejdslivet. FinUnions repræsenterer over to millioner finske fagforeningsmedlemmer. FinUnions arbejder tæt sammen med EFS (ETUC). Interessespørgsmålene klares også sammen med nordiske og andre nationale fagforbundskontorer i Bryssel. De for Finland relevante spørgsmål koordineres sammen Finlands EU-repræsentantskab og arbejdsgivernes repræsentanter.

Samfundspolitisk enhed

Strategi

Den samfundsmæssige påvirkningens "infra"

Økonomisk politik

Beskæftigelsespolitik

Ernæringspolitik

Uddannelsespolitik

Den internationale interesseovervågningens "infra"

EU-interesseovervågningens "infra"

Forsknings samarbejde

Målene for påvirkningen

- EU
- Parlamentsmedlemmer, deres assistenter – regeringen og oppositionen
- Ministre, statssekretære, specialassistenter
- Embedsmænd: departementschefer, afdelingschefer, eksperter, centrale myndigheder

Målene for påvirkningen

- Arbejdsmarkedsorganisationer
- Partier, parlamentsgrupper – regeringen og oppositionen
- Ungdoms- og studenterorganisationer særlig de politiske
- NGO'er