

# *NYT fra DTS*

## *Nr. 12 - 20. marts 2007*

---



### **Sådan ser Dansk Told & Skatteforbund på det...**

SKAT har nu eksisteret i et år og godt fire måneder.

Det har været en tid, der på alle områder har været præget af strategier for, hvordan SKAT skal udvikle sig i de kommende år. Med klare og ambitiøse mål - mål, der langt hen ad vejen ser rigtige og fornuftige ud - og med mange gode ord.

At SKAT f.eks. skal være en attraktiv arbejdsplads. At SKAT skal være verdens førende skatteforvaltning. At SKAT skal gå foran i udviklingen af nye edb-systemer.

Alt sammen "plus-ord", som Dansk Told & Skatteforbund er med på - også når det gælder om at få dem omsat til virkelighed frem mod 2010. I virkeligheden en relativ kort tidshorison.

Det er godt med "plus-ord" - dem kan langt de fleste godt lide. Problemet er bare, at når det ikke går helt, som det skal, så kan disse ord så let blive vendt til det stik modsatte og blive brugt negativt. Derfor er det yderst vigtigt, at der også kommer noget indhold bag ordene. Så de ikke kun er ord - men der også kommer noget ud af det.

SKAT er inde i en transformering - en forandring - og det kan bestemt være positivt. Med et ambitiøst strategiarbejde, som samtidig kræver, at lederne ikke blot formidler tingene til deres medarbejdere - men også giver respons af enhver karakter tilbage til SKATs direktion. Strategi er netop ikke en statisk ting, men noget der kan - og skal - revideres undervejs. Også på baggrund af de tilbagemeldinger, der kommer fra medarbejderne - både gennem lederne og gennem de faglige organisationer.

For Dansk Told & Skatteforbund har det siden etableringen af SKAT - som altid - været vigtigt at være i dialog med medlemmerne for at få det bedst mulige resultat. Her kan vi konstatere, at i DTS er der allerede kommet en følelse af fællesskab og forståelse for hinanden - uanset hvilken baggrund den enkelte har. Et godt grundlag at bygge videre på i det arbejde, der nu skal ske - ikke mindst på lønområdet.

Rundt omkring i SKAT hører man allerede spørgsmålet: Vi skal vel ikke blive ved med at have en uattraktiv lønpolitik - eller en uattraktiv flexordning set i forhold til andre statslige arbejdspladser?

### **Løn - en nødvendig fusionsomkostning**

Selvom nogen - ofte arbejdsgiverne og med reference til videnskabelige undersøgelser - ynder at henvise til, at løn er en af de motivationsfaktorer, som ligger noget nede på listen, så er det dog sådan, at i forbindelse med etableringen af en ny virksomhed som SKAT, er det rykket langt op, ja helt op på førstepladsen. Intet kan være mere demotiverende, end den misundelse, der så let som ingenting kan brede sig, når to helt sammenlignelige medarbejdere på samme kontor får en aflønning, der er væsentlig forskellig.

Den "fusionsomkostning" har Dansk Told & Skatteforbund forgæves prøvet på at gøre SKATs ledelse og politikerne opmærksomme på mange gange - også før den 1. november 2005 - bl.a. i

ledere i Dansk Told & Skat.

Løn kan være en underlig størrelse, fordi holdningen afhænger af øjnene, der ser det. Vi søger alle en højere retfærdighed - og dermed også højeste fællesnævner - når det bliver set fra medarbejderens side. Mens arbejdsgiverne i højere grad er tilbøjelig til at se på det med "finansministerielle øjne" - og ønsker at slippe billigst muligt.

Men det giver med al tydelighed grund til konflikter, når nogen skal have og andre ikke. Som det skete i forbindelse med indplacering i det statslige lønsystem - og nu senest i forbindelse med nyrekrutteringen til SKAT.

## **Noget til dem, der er i SKAT i dag**

For øjeblikket er der store diskussioner om en aftale om tillæg til de 400 nye, som SKAT skal rekruttere.

Denne aftale har Dansk Told & Skatteforbunds hovedbestyrelse drøftet flere gange, ligesom aftalen også har været vendt på de stormøder, forbundet har afholdt med alle tillidsrepræsentanterne i begyndelsen af marts måned.

Resultatet af drøftelserne har været, at hovedbestyrelsen sendte et oplæg til forhandling vedrørende aftalen til HR i SKAT. Oplægget indeholdt fire områder, som forbundet finder bør forhandles, inden der indgås en aftale.

- Lønmidler til rådighed pr. 1. april 2007 (Ny Løn) - skulle have været udmeldt pr. 1. februar 2007.
- Udmøntning senest pr. 1. maj af tillæggene (Ny Løn).
- Aftale om en samlet lønpolitik for SKAT indgås inden 1. maj 2007.
- Organisationsopdeling af lønpuljerne i SKAT.

Aftalen blev imidlertid underskrevet af HR og de øvrige personaleorganisationer i SKAT, og Dansk Told & Skatteforbund har siden modtaget besked om, at forbundets oplæg til forhandling var for omfattende.

Derfor måtte Dansk Told & Skatteforbunds hovedbestyrelse også træffe det svære valg at sige nej til aftalen i den form, den havde - men samtidig fortsat sige ja til at gå ind i en positiv dialog om at indgå en aftale, hvis der samtidig kunne blive løst en række andre problemer på lønområdet. Forhandlingerne har vi ikke haft endnu - men vi håber da stadig på noget, som er til gavn for forbundets nuværende medlemmer.

De diskussioner vi har haft i Dansk Told & Skatteforbund i den forbindelse har været givende - fordi vi på alle måder har forsøgt at diskutere os frem til en situation, hvor vi positivt kunne gå ind i aftalen. Blandt andet har vi som tidligere nævnt holdt to stormøder, hvor alle forbundets tillidsrepræsentanter deltog, og hvor vi fik diskuteret tingene godt og grundigt igennem.

Men svaret var entydigt: Der skal også være noget til de medarbejdere, der er i SKAT i dag!

Vi tager gerne godt imod nye kolleger - men medarbejderne ønsker ikke at blive reduceret til "elevatørførere", som tager imod i stuen og med deres faglige viden bringer de nye kolleger op til de høje lønninger på 5. sal. Mens de selv må forblive på deres lønniveau i stueetagen.

## **HR skaber splid mellem organisationerne**

Aftalen om tillæg til nyrekrutterede er indgået mellem HR i SKAT på den ene side og AC-Landsklubben i SKAT og HK/Skat på den anden side.

Det er fair nok, at andre personaleorganisationer i SKAT har valgt at tiltræde aftalen om tillæg til nyrekrutterede i den nuværende form - det er blot et udtryk for, at de har andre bevæggrunde end Dansk Told & Skatteforbund. Men set i det lys må det også være meget naturligt, at Dansk Told & Skatteforbund nu ønsker, at tillægspuljerne skal være organisationsopdelte. Det ville være fair.

Vi må dog understrege, at en aftale på lønområdet, som kun to af de tre personaleorganisationer deltager i, er en uforståelig beslutning fra SKATs side. Det er ganske enkelt uhørt, at ledelsen på den måde skaber grobund for splid mellem personaleorganisationerne - inden der er forhandlet færdig ved bordet og lyttet til alle organisationers bidrag. En hurtig underskrift af aftalen var åbenbart vigtigere end at diskutere indhold.

Alene det, at en aftale vil betyde, at nogle grupper får mere ud af det end andre, kan skabe splid i en lønfattig virksomhed. Når vi så samtidig skal kæmpe for at få tillægsmidlerne ud til lokal aftale, så er det svært for en organisation som Dansk Told & Skatteforbund at sige ja til en aftale.

Vi kan ikke leve med, at aftalen om tillægsmidler ikke følger de aftalte udmøntningstidspunkter!

Dansk Told & Skatteforbund kan selvfølgelig godt blive ved med at fortælle medlemmerne - hvad vi bestemt også ved er sandt - at der også er ressourcemangel i HR-funktionen i Hovedcentret. Men den forklaring virker ikke længere.

Medlemmerne vil kort og godt se "klejner på kontoen" og en retfærdig fordeling af de begrænsede lønmidler, der er til rådighed.

Medlemmerne vil se en udjævning af de lønforskelle, der er opstået efter etableringen af SKAT.

Og medlemmerne vil sidst - men ikke mindst - bede om en enkelt ting: At der er lønudvikling for alle.

## **Fagforeninger tænker forskelligt**

Forholdene omkring løn cementerer også, at der er forskelle i holdningerne hos personaleorganisationerne - ikke mindst på centralt hold. Det er naturligvis ærgerligt, at det på den baggrund er muligt at skabe splid mellem organisationerne. På den anden side, så er det godt at se, at samarbejdet mellem personaleorganisationerne lokalt er godt. Men centralt må vi konstatere, at der er væsentlige forskelle i måden at tænke fagforening på. Det kan vi se, det kan vi mærke, det kan vi høre.

Dansk Told & Skatteforbund skal ikke gisne om, hvorfor HK/Skat valgte at gå ind i aftalen om tillæg til nyrekrutterede.

At AC-landsklubben i SKAT valgte at gå med, har vi til gengæld nogen forståelse for. På baggrund af en rekrutteringskampagne, hvor der langt overvejende nævnes ansættelse af akademisk uddannet personale, som derfor vil være i spil omkring de mulige rekrutteringstillæg.

## **Savner helheden**

Om noget dokumenterer aftalen om rekrutteringstillæg imidlertid, at den nuværende lønpolitik i SKAT slet ikke opfylder de krav, der kan stilles til en lønpolitik, som skal fokusere på helheder fremfor forskelle - på muligheder fremfor begrænsninger.

Men det er som om SKAT med den gennemførte rekrutteringskampagne har valgt at kaste sig hovedkulds ud i noget, der langt fra synes velovervejnet - og som savner de nødvendige fundamentet at bygge på.

For SKAT mangler en lønpolitik.

SKAT mangler en rekrutteringspolitik.

SKAT mangler en kompetenceudviklingspolitik.

SKAT mangler en uddannelsespolitik.

Alt sammen elementer, der som fundamentet for en rekruttering er nødvendige for at skabe helhed i tingene. Ingen af disse elementer kan stå alene - og SKAT opnår ikke den nødvendige helhed, når blot et af disse vigtige fundamentet savnes.

Virkeligheden i SKAT er, at de alle disse elementer savnes på nuværende tidspunkt.

Samtidig er Dansk Told & Skatteforbund nødt til at understrege, at en helhedsorienteret rekrutteringspolitik aldrig kan bygge ensidigt på rekruttering af akademisk uddannede medarbejdere. Der er et hav af forskellige arbejdsopgaver i SKAT - også i det transformerede SKAT, som måske vil være resultatet i 2010. Det vil også kræve forskellige kompetencer og rekruttering af medarbejdere med forskellige uddannelsesmæssige baggrunde.

## **Fordi SKAT betyder noget**

SKAT er en stor butik, og alle vil gerne være med - ikke mindst til at udvikle de vigtige strategier. Derfor ser man også mange projekter i SKAT. Men ind i mellem vil der være projekter, der ikke lykkes - eller som ikke udvikler sig helt, som man havde forventet. Her er det - som på alle andre områder - vigtigt, at man er ærlig og siger, hvad man mener. Også når et projekt ser ud til at udvikle sig i den forkerte retning. Der findes ingen virksomhed, der kun kan fostre succeser.

Dansk Told & Skatteforbund kan bestemt få øje på succeser i SKAT, men også forhold vi har været nødt til at kritisere - og fortsat vil kritisere.

Kritik af forholdene på en arbejdsplads er jo i bund og grund udtryk for, at arbejdspladsen betyder noget - og at man gerne vil i dialog for at være med til at gøre tingene bedre. Og man skal tænke på, at kritik både kan forstærkes og formumme gennem dialogen. Dialogen er en simpel nødvendighed for at udvikle en virksomhed - og for at virksomheden bliver en succes.

Det er helt afgørende, at alle kan skrive under på en succes - men det er også vigtigt, at man kan se, at der er noget i det for alle, så ingen lades tilbage uden at få del i succesen. Virksomheden skal opnå resultater - og medarbejderne skal kunne se, at når der skabes resultater, så udvikler det dem. Enten på det personlige område, på det lønmæssige plan - eller begge dele.

## **For medlemmerne!**

Dansk Told & Skatteforbunds hovedbestyrelse har med denne information ønsket at give medlemmerne en grundig forklaring på, hvordan vi ser situationen. Vi ved, det vil spidse til på lønområdet, på uddannelsesområdet og på en række andre områder i den kommende tid.

Vi ved, at vi vil være nødt til at viderebringe medlemmernes synspunkter - og at det kan opfattes som kritik. Vi gør det ikke af ond vilje - men fordi vi bekymrer os om SKAT.

For det gør medlemmerne!

**Dansk Told & Skatteforbunds Hovedbestyrelse**