

Status siden seneste repræsentantskabsmøde

I åbningstalen til dette repræsentantskabsmøde var jeg kort inde på den udtalelse, som forbundets repræsentantskabsmøde besluttede sig for i 2006.

Og jeg vil da også gerne tage udgangspunkt i denne udtalelse, når jeg nu skal give hovedbestyrelsens bud på de vigtige sager, der har været i det forgangne år.

Kan I huske, at vi sagde noget om

Ressourcerne – de faldende ressourcer, der skal sikre samme indtægtsniveau.

At vi sagde noget om

Benchmarkanalysen de nordiske lande imellem og de forskellige sammenligningsgrundlag.

At vi sagde noget om

Manglende edb-systemer som grundlag for en effektivisering på forhånd.

At vi sagde noget om

Den nye indsatsstrategi og penge ind ad fordøren.

At vi sagde noget om

Toldområde med narkosmugling og varemærkeforfalskning.

At vi sagde noget om

De manglende ressourcer på inddrivelsesområdet. Og stigende restancer.

Og at vi advarede om den manglende faglighed.

Det er altså ikke, fordi vi ikke har advaret det politiske niveau – og vi har selvfølgelig med spænding fulgt ledelsens lydhørhed, når vores forslag har været fremlagt.

Lad os se på de enkelte områder.

Finanslov for 2007

Som I alle husker, så var det lige omkring vores repræsentantskabsmøde sidste år, at vi kunne følge den finanslov, som skulle sikre SKAT i den næste fire år.

Og denne finanslov indeholdt så flere nyskabelser – en løngaranti, som sikrer, at vi i SKAT altid har de midler, der skal til for at drive SKAT. Og det endda uanset antallet af medarbejdere, som jo frem til og med 2010 skal reduceres til 7.200 årsværk.

Og i dag er det stadig uforståeligt, at antallet af medarbejdere skal så langt ned – det er fortsat forbundets holdning, at antal medarbejdere i SKAT vil være for få til at sikre et ordentligt niveau – både i relation til at der kan skabes sikkerhed for, at alle betaler det, de skal – men også i relation til retssikkerhed.

Det er også stadig forbundets holdning, at slutmålet for antal medarbejdere er skabt på et forkert grundlag – nemlig det grundlag, der gør, at man hjemtager rationaliseringsgevinsterne før, der er skabt et grundlag for at hjemtage dem.

Fremtiden på det ressourcemæssige område tegner til at blive en gyser. I løbet af perioden – og mest i perioden fra juni til og med august er der ansat 400 medarbejdere til SKAT. Mest akademikere, men også et par håndfulde faglige medarbejdere til forbundets område samt assistenter.

Og endelig er der ansat elever – hvoraf 20 er ansat til toldområdet. De pågældende vil få en almindelig kontoruddannelse, der tilrettelægges lokalt.

Netop toldområdet har efter forbundets opfattelse været nødlidende – der er ikke sket en opgradering af området, nej, snarere er området langsomt ved at blive drænet for viden. Nu tilføres der så området lidt ressourcer, men slet ikke i forhold til det, som der skal til for at opretholde bare status quo.

Forbundet har via forbundets toldudvalg forsøgt at skabe fokus på området, og som det huskes, så har der også været en fjernsynsudsendelse, der klart viser, at Danmark har et lavt værn i forhold til indsmugling af diverse forbudte produkter.

Forbundets toldudvalg er for øjeblikket i gang med at forberede en større analyse af området – og jeg er sikker på, at der i det arbejde bliver fokus på at stille løsningsforslag, der er fornuftige og realistiske. Men vi er nødt til at sige, at antallet af ressourcer stadig ikke er godt nok. Det nytter ikke, at man vil ændre lidt på strategien og indsatsen, og dermed sige, at så er alting ok – det dur ikke.

Tryghedsaftale

En nyskabelse i finansloven på SKATs område var, at der skulle aftales en tryghedsaftale. Det grundlæggende papir for en sådan aftale tog sit afsæt i et rammepapir, der hed ”Fælles forståelse”.

Forbundets hovedbestyrelse valgte ikke at indgå i arbejdet, før den politiske aftale om finansloven for 2007 var kendt.

Da finansloven blev vedtaget – med de forventede meget færre ressourcer kunne forbundet alene konkludere, at fremtiden ville betyde store forandringer med hårdt arbejde, når der henses til det faktum, at SKAT blev bundet til at levere samme produktion og det vel og mærke i en kaotisk situation med svære edb-problemer og et stort pres på kundebetjeningen.

Men forbundet valgte at gå aktivt ind i forhandlingerne omkring de tryghedsskabende foranstaltninger, som blev navnet på forhandlingerne.

Bedre sent end aldrig kunne man sige om de tryghedsskabende foranstaltninger – ikke i relation til forbundets indtræden i forhandlingerne, men mere i relation til at det faktisk var en forudsætning for gennemførelsen af kommunalreformen, nemlig at den skulle indføres på en lempelig måde – med medarbejderne i centrum.

Forbundet kunne i al fald konstatere, at det for politikerne var belejligt, at en aftale om tryghedsskabende foranstaltninger ikke blev indgået straks, når man henser til de tvangsforflytninger, som var resultatet af fusionen og dannelsen af BC og KC – altså skjulte afskedigelser.

Det var med bange anelser, forbundet gik ind i forhandlinger, for det var nemlig en klar forudsætning fra ledelsens side, at der som et element skulle være en anden politik på spørgsmålet om tildeling af orlov. Ikke længere rettigheder men derimod kun orlov, som passede ind i SKAT's kram.

Samtidig havde forbundet som udgangspunkt, at de tryghedsskabende initiativer skulle have en eller anden form for tilbagevirkende kraft fra fusionssituationen – en tvist som rakte op i det politiske lag.

Forudsætningerne for forbundet var bl.a., at opgaverne følger kompetencerne – tvangsforflytninger skal undgås. Disse forudsætninger blev indfriet – og forbundets hovedbestyrelse sagde dermed ja til en aftale, dog med beklagelse af, at det ikke var lykkedes at få indføjet flere forhold, som kunne lette på situationen for de tvangsforflyttede til BC og KC.

Det var også vigtigt for forbundets hovedbestyrelse, at man med ja'et til aftalen dermed ikke havde blåstemplet BC- og KC-forflytningerne.

Og kun fremtiden – blandt andet nu med etableringen af SAC og forholdene i KC - vil vise, om intentionerne i aftalen om alene at flytte opgaver frem for medarbejdere – om disse intentioner holder.

Retssag

Parallelt med sagen omkring tryghedsskabende foranstaltninger har forbundet lagt meget i sagerne vedrørende tvangsforflyttelser til BC og KC.

Forbundet forsøgte at forhandle alt, hvad der rørte sig vedrørende enkeltmedlemmer – med vægten naturligt lagt på medlemmer med sociale forhold - med henblik på at få annulleret den uansøgte forflyttelse.

Vi skulle også i denne sag få at føle, at det er vanskeligt at køre principielle sager, idet forbundet efter anmodning fra CO II skulle igennem et advokatskifte – et advokatskifte, som selvfølgelig betyder brug af mere tid og kræfter i sekretariatet.

Skiftet til advokat blev gennemført, og nu er der anlagt fire principielle sager. Sagerne er anlagt ved Østre Landsret – og modparten har fået svarfrist til den 27. oktober i år til at svare på stævningen.

Det er klart, at sagerne er spændende – også for fremtidige forhold. Og der er mange vinkler på de forskellige sager. Men alligevel er der mange ens forhold, der skal sikre os mod at skulle blive ved med at anlægge sager.

Vi kunne ikke få en procesaftale, men sandsynligvis vil der komme en suspensionsaftale, der sikrer de resterende sager mod forældelse.

Vi har nu kun tilbage at vente på udfaldet. Men mens udfaldet afventes, så vil der blive arbejdet videre med enkelte sagsgrupper, der har en anden indfaldsvinkel, nemlig i forhold til hele det principielle om det lovmedholdelige i at gennemføre ændringen af ansættelsesforholdet. Er det grundlovstridigt eller ej.

Personalepolitik

Igen parallelt med forhandlingerne om de tryghedsskabende foranstaltninger blev der gennemført forhandlinger om en personalepolitik.

Ikke en detaljeret personalepolitik, men en personalepolitik, der alene udtrykte holdninger, og som man kunne arbejde videre med og udfylde lokalt.

Det var hovedbestyrelsens holdning, at kombinationen af personalepolitikken og de tryghedsskabende foranstaltninger kunne give et godt grundlag for at se fremad for medarbejderne i SKAT og dermed medlemmerne af Dansk Told & Skatteforbund.

Flekstid og arbejdstid

Når vi er inde på personalepolitikken, så er der røre omkring indgåelse af en flekstidsaftale. Det er klart, at forbundets holdning er, at selvfølgelig skal vi have en flekstidsaftale – det er og bliver et gode for den enkelte.

Men vi vil denne gang have en aftale, der ikke er til at fortolke. Vi vil ikke bruge tid på at løse sager, der er en udløber af fortolkningsmuligheder. Nej, så vil vi hellere investere tiden i forarbejdet, så vi undgår disse opslidende diskussioner.

Vi vil også have en aftale, der sikrer os lige vilkår – vilkår, som vi ved er gældende i andre statsinstitutioner. Og så er det lige meget, om vi skal vente lidt – vi har god tid. Men det skal også være en aftale, som alle kan forstå, og som man kan se, er til gavn for så mange som muligt.

Vi vil i øvrigt ikke have, at øvrige arbejdstidsregler skal indgå i fleksaftalen. Det både forvirrer og irriterer.

Forbundet er selvfølgelig ked af, at arbejdstidsreglerne ikke er indført endnu, når aftalen om arbejdstid trådte i kraft den 1. oktober 2006. Men vi har prioriteret en række andre forhold – vel vidende, at der rundt om i landet har været fornuftige aftaler omkring bl.a. over- og merarbejde.

Bare lige for at tage lederne ind i denne sag, så kan jeg sige, at der vil være et arbejde at skulle gøres for at sikre, at lederne stadig kan være med i den ATN-ordning, som har givet dem vilkår, der har givet dem god samvittighed, når de har taget en ATN-dag. Denne ordning bør fortsætte – uafhængigt af de forestående forhandlinger om en ny fleksordning.

Bijob

Fusionen gav også et andet sagskompleks, nemlig bijob. Hvordan ville SKAT vælge at se på den sag, som forbundet udvalgte til være en prøvesag.

I korthed er problematikken den, at SKAT stillede krav om, at medlemmer skulle afvikle bijob. Og i en prøvesag valgte SKAT ikke at imødekomme forbundet i kravet om, at den pågældende kunne fortsætte sit bijob.

Denne afgørelse kom allerede i december – men der skulle alligevel gå endnu 9 måneder, inden der kunne tilvejebringes i grundlag for forbundets hovedbestyrelse til at træffe beslutning om, hvorvidt forbundet ønskede at køre en sag.

Hovedbestyrelsen har – med overvejende flertal – nu sagt ja til at køre en sag. Også den må vi nu afvente udfaldet af.

Retssag

Når vi nu lige er inde på det område, der omhandler retsvæsenet, lad mig så bare fortælle jer, at vi netop har gennemført en sag, som forbundet har anlagt på vegne af et medlem, der ikke kunne få et fuldtids fleksjob.

Denne sag – som vi vandt ved byretten – er nu gennemført ved Vestre Landsret – og forbundet har vundet sagen. Det betyder 200.000 kr. til vores medlem plus renter nogle år tilbage. Jo, forbundet er ikke bange for at køre retssager.

Overgang til statslig overenskomst

Her må det konstateres, at her var der ligeledes en sag, der kom til at ”trække tænder ud” i forhold til arbejdet i sekretariatet og ude hos jer. Og det gør den fortsat.

Specielt må man sige, at tilbuddet fra SKAT om indplacering som specialkonsulent er den helt store hurdle.

Forbundet er nemlig ikke enig i denne indplacering. Forbundet mener – og mener det fortsat – at mange af de pågældende skulle have været indplaceret som fuldmægtig. Det burde samtidig udløse et rådighedstillæg, når der var tale om fuldmægtige.

Hele grundtanken i indplaceringerne viser, at HR i HC har tænkt i udgifter frem for at følge de foreliggende aftaler om bl.a. konsulent- og specialkonsulentorganisationen. Forbundet derimod havde den grundtanke, at man først skulle indplaceres i basisniveauet og herefter skulle kunne indgå i et advancementsforløb – altså på lige fod med alle, som gennem flere år har ventet på en stilling som bl.a. specialkonsulent.

Også på grænsedragingsområdet er der fortsat udeståender – skal man uanset en uddannelse som skatterevisor og med en HA eller HD grænsedrages til AC. Forbundet mener nej.

Skulle man acceptere, at overenskomstansatte med en diplomuddannelse i inkasso være bliver grænsedraget til HK. Og skal man, når nogen af disse har været fuldmægtige i kommunen acceptere, at disse indplaceres som assistenter. Forbundet mener nej.

Skal man acceptere, at tidligere kommunalt ansatte, der er i gang med at færdiggøre en uddannelse som skatterevisor, grænsedrages til HK, når forbundets overenskomst siger, at man i overenskomsten har dem, der er under uddannelse. Forbundet mener selvfølgelig nej.

Og igen har forbundet været nødt til at hente advokatbistand. Advokaten er fortsat i gang, og det forventes, at der inden for kort tid tages endelig stilling til et sagsanlæg – eller gerne en forhandlingsløsning.

Problemstillingen er i øvrigt den samme for ledere.

På lederområdet er der også forhold, der kræver bistand fra advokatverdenen. Det er sådan, at forbundet har en rest på 5 tidligere ledere, der blev alternativt indplaceret i forbindelse med etableringen af ledelsesorganisationen pr. 1. november 2005.

Sagerne er ved at nå et stade, hvor der skal tages stilling til, om forbundet skal fortsætte, således at forbundet tager stilling til, om der skal rejses sager, der nedlægger påstand om rådighedsløn. Der vil snarest blive taget stilling til disse sager.

Der altså ikke få sager, hvor vi henter advokatbistand. En dårlig trend, som vi håber slutter. Men tro mig. Hovedbestyrelsen er klar til at kæmpe for medlemmerne.

Arbejds miljø

Forbundets hovedbestyrelse besluttede på decembermødet 2006, at der i forbundets arbejdsmiljøudvalg skulle arbejdes videre med et oplæg til en undersøgelse blandt forbundets medlemmer af arbejdsmiljøet i SKAT.

Forbundet gav de øvrige organisationer i SKAT muligheden for at være med – men fik et uforståeligt afslag.

Fra SKATs side blev det foreslået, at der burde være lavet en fælles undersøgelse – men belært af tidligere erfaringer vedrørende et lignende forløb, hvor forbundet gik med til denne fremgangsmåde, så besluttede forbundet, at man ønskede at gennemføre en undersøgelse der er rensset for mistanke om konstruerede spørgsmål. Vi ville gennemføre en undersøgelse, der videnskabelig bevist har spørgsmål, der ikke kan blive vendt og drejet.

Så det er grundundersøgelsen, men der er i undersøgelsens spørgsmål, som er udarbejdet af forbundet for at belyse interne forhold, og som ikke kan relateres til den almene undersøgelse. Dette er alene gjort for at forbedre undersøgelsen og for at tilrette undersøgelsen de forhold, som er gældende i SKAT.

Undersøgelsen er nu gennemført med et resultat, der giver grobund for en decideret indsatsplan for at komme videre – der vil i denne indsatsplan være fokus på såvel 5 områder, som ser dårlige ud – og 5 områder, der ser ok ud, men hvor der kan gøres mere.

Undersøgelsen er videregivet til SKATs ledelse og vil som sagt blive ledsaget af en plan.

Der kan kort skitseres følgende om undersøgelsen – 59,5% har svaret, og forbundet takker selvfølgelig de medlemmer, som har deltaget i undersøgelsen. Svarprocenten giver belæg for at sige, at antallet af besvarelser gør undersøgelsen valid i forhold til at kunne bruge undersøgelsen som grundlag for at træffe konklusioner.

De fem gode er:

Indflydelse og muligheder i arbejdet.

Udviklingsmulighederne.

Medbestemmelse og mening i arbejdet.

Socialt fællesskab i arbejdet.

Evnen til at tage hånd om problemerne.

Og de fem dårlige:

Medlemmernes opfattelse af funktionaliteten af EDB systemerne samt deres negative påvirkning på det psykiske arbejdsmiljø.

Hver 10. medlem har været sygemeldt med stress og mange har været mere syge efter fusionen end tidligere.

De kvantitative krav i arbejdet.

Forudsigelighed og kommunikation.

Rollekonflikter.

Vi har altså en rapport om arbejdsmiljøet – og de områder, der er nævnt i denne rapport, dem vil vi selvfølgelig bruge i det videre arbejde for at gøre det bedre i SKAT.

Løn

Løn har selvfølgelig været et af de helt store emner – netop på grund af indplaceringen på statslig overenskomst og med deraf følgende store lønforskelle – uanset samme jobindhold.

Det har igennem det forløbne år været et tema, at der skulle en ny lønpolitik til i SKAT.

Og på det grundlag var startskuddet i forbundet til at udforme en lønpolitik, at der blev gennemført en lønpolitisk konference. En konference, der skulle give input til forbundets lønpolitiske udvalg.

Et af de naturlige krav, som konferencen kom ud med, var, at organisationerne skulle inddrages i arbejdet. Og helt naturligt blev det også på konferencen drøftet, hvordan ny løn virker i SKAT – og ikke mindst, hvordan skal det virke i fremtiden.

Dynamiske tillæg var selvfølgelig i fokus – og det måtte konstateres, at der ikke er megen sympati for denne tillægsform. Derimod er vægten på varige tillæg, funktionstillæg og engangsvederlag. Og allerhelst så forbundets medlemmer også, at der indføres en mulighed for konvertering af tillæg til egentlige pensionstrin.

Et af de store samtaleemner omkring løn har i perioden været, hvordan man skal tackle de store lønforskelle, der er opstået i SKAT efter fusionen. Forbundet så helst, at der snarest blev taget hul på dette emne, men har i perioden måtte konstatere, at såvel direktøren fra HR som told- og skattedirektøren har henvist dette område til overenskomstforhandlingerne – nærmere herom senere.

Men slutningen af 2006 og 2007 blev også året, hvor vi igen skulle diskutere tillæg – først færdiggørelsen af 2006 – som sædvanlig for sent. Og 2007 med udmøntning af en aftale, som ganske vist gav 52 mio. kr. fordelt på to puljer på 39 mio. kr. og 13 mio. kr. Den sidst pulje givet til en centralt fastsat aftale.

Der skulle dog et lille mellem spil til, før aftalen om tillæg kunne rulle.

Special- og chefkonsulentstillinger

Forbundet har sammen med de øvrige organisationer rendt personaledirektøren på dørene for at få gang i et længe tiltrængt område, nemlig flere special- og chefkonsulentstillinger – bl.a. set i lyset af det, der skete i forbindelse med indplacering af mange tidligere kommunalt ansatte som specialkonsulenter.

Det lykkedes at få overtalt direktøren for HR om – men nok mest SKATs ledelse – at behovet var til stede. Desværre forstod HR-direktøren ikke, at man ikke skal sætte sådan noget i søen, hvis man ikke først snakker med personaleorganisationerne om proceduren.

Og det gik da også galt – da resultatet af henvendelserne til samarbejderne og skattecentre samt nok især hovedcentret kom, så kunne man konstatere, at der var et behov, der langt oversteg det, som man kunne finansiere.

Derfor var det nødvendigt, at der skulle indgås en finansieringsaftale – man kan nu en gang ikke komme uden om aftaleretten. Finansieringsaftalen gav personaleorganisationerne mulighed for at få dækket andre områder, og fra forbundets side var det klart, at drøftelserne omkring lønpolitikken havde afdækket, at assistentområdet var et område, som var nødlidende. Aftalen blev derfor udbygget med 75 konsulentstillinger og 60 oprykninger i løngruppe 3 fra sats I til II.

Finansieringsaftalen var også aftalen, hvor organisationerne gik med til at konvertere for næsten 3 mio. kr. pacmac-tillæg til varige tillæg.

Det har ikke været en aftale, som forbundets hovedbestyrelse har været stolte af, men hovedbestyrelsen følte dog, at man gennem godt købmandskab kunne stå inde for aftalen – samtidig sikrede forbundet sig, at proceduren på assistentområdet vil gå gennem personaleorganisationerne.

Løn – ledere

Når vi nu lige er her omkring løn – så vil det være nærliggende at fortælle lidt om løn mv. på lederområdet.

Perioden har budt på indgåelse af en resultatlønsaftale, som chefkredsen har indgået – selvfølgelig med forbundet involveret.

Det synes altid at være vanskeligt at indgå aftaler, men også på lederområdet bliver der arbejdet hårdt, og derfor lykkes det næsten altid – selv om der kan være visse torne på roserne, så som for stor forskel i tillæg vedrørende afdelingsledere og øvrige ledere.

På lederområdet er der også sket det, at der er indgået en aftale vedrørende de midler, som blev stillet til rådighed ved de seneste aftaleforhandlinger – nemlig midler til at bedre på de lønforskelle, der er på chefområdet.

Denne aftale giver altså mulighed for at give cirka 40 afdelingsledere et tillæg, der er givet, fordi de har en særlig tung post.

Disse tillæg forsøges nu af chefkredsen fulgt op med krav ved de kommende aftaleforhandlinger om, at afdelingslederniveauet generelt tildeles et fast tillæg i lighed med de øvrige ledelsesniveauer i SKAT.

Lønpolitik lige nu

Lønpolitikken er i sin afgørende fase.

Som det er omtalt tidligere, så er der forhandlinger om lønpolitik.

Foreløbig er intentionerne, at en lønpolitik skal virke første gang vedrørende tillægsmidlerne for 2008 – altså allerede fra 1. kvartal.

Vi havde fra forbundets side det ønske, at udviklingen af lønpolitikken skulle ske i et tæt samarbejde, men må nok konstatere, at ønsket fra HR er, at man drøfter politikken, og så udarbejdes der oplæg fra HR til diskussion.

Og i den fase er vi så langt, at vi kan konstatere, at der målrettet arbejdes på at afskaffe dynamiske tillæg – en stor glæde i opfyldelse af en af vore målsætninger.

Vi har også som målsætning, at der skal være åbenhed og gennemsikuelighed i et fremtidigt lønssystem. Så spillet går videre her den 18. oktober.

Det er klart, at ganske vist ser det ud til, at dynamiske tillæg er på vej væk – men vi må også se på, hvordan tillæggene så glider ud. Vi skal jo ikke forære dem væk, så det må være et mål, at midlerne bruges til varige tillæg. Vi får se. Nærmere herom under punkt 8 i repræsentantskabets dagsorden.

Rekruttering

SKAT fik jo gennem et fantastisk regnestykke gjort plads til rekruttering af cirka 400 medarbejdere i 2007.

Og i den forbindelse udtrykte SKAT ønske om at indgå en aftale om et større økonomisk råderum, der åbnede op for, at man kunne give tillæg i forbindelse med rekruttering.

Men da forbundet konstaterede, at SKAT ikke ville vægte faglige medarbejdere og dermed forbundets område, så var det svært bare at slippe hestene løs. Også fordi vi i forbundets gerne vil have et overblik over tillægstildelingen, så den ikke bliver skæv centrene imellem – og helt grundlæggende så var forbundet imod at bruge tillægsmidler til formålet.

Det ville forbundet ikke være med til. Forbundet ville selvfølgelig ikke udelukke muligheden for at give tillæg, men forbundet ville have mulighed for at vurdere de enkelte sager i en sammenhæng.

Og forbundet har da også indgået aftale om 3 tillæg – men kunne også af de enkelte sager se, at der havde været en del tillægsshopning skattecentre imellem. Og det giver kun lønforskelle, som vi så skal bøvle med senere. U hensigtsmæssig. Ja, I kender jo selv til den medlemsinformation, hvor hovedbestyrelsen redegjorde for forbundets holdning.

Strategier

Forbundets hovedbestyrelse har i 2007 sat strategier på dagsordenen for gennem den vej at være med til at sætte dagsordenen for, hvilke emner, der behandles i SKAT.

Forbundet har således fremsendt et forslag til seniorpolitik – et længe næret ønske fra forbundets medlemmer. Og et ønske, som burde kunne omsættes i praktik, når der henses til, at muligheden er givet gennem de overenskomster, der er indgået på det statslige arbejdsmarked.

Forbundets forslag belønner seniorer, der gennem forslaget vil blive sikret ekstra fridage – uden lønafkorting. Sikrer, at der kan komme en ekstra uges ferie. Eller sikrer, at seniorer kan gå ned i tid mod fortsat at kunne få pension efter fuld løn.

Resultatet af forslaget er foreløbig, at der forhandles på området – og at der også skal gives tid til de øvrige personaleorganisationer til at fremkomme med forslag.

Der er nu sket det, at HR har bedt personaleorganisationerne om at komme med forslag – måske ikke så meget forslag af traditionel karakter, men mere forslag af såkaldt innovativ karakter – hvad det så end er!

Hovedbestyrelsen har også fremsat forslag om, at forbundet tager initiativ til at invitere de øvrige personaleorganisationer til et fællesmøde, hvor man kunne drøfte koordinering af fællesinitiativer og koordinering af synspunkter i forhold til ledelsens oplæg.

Fællesmødet er ikke blevet til noget, idet HK har meddelt, at man ikke er interesseret. Man ville måske gerne gennemføre mødet, hvis der var tale om et møde mellem for eksempel formand og næstformand.

Men forbundets hovedbestyrelse finder det vigtigt, at der er tale om et større forum – et forum, som kunne sætte skub i et netværk på landsplan.

Også et forslag til ”Rekruttering til SKAT” er det blevet til. Forbundet lægger i forslaget vægt på, at der skal rekrutteres til SKAT ud fra en faglig synsvinkel. Det vil være vigtigt, at det høje faglige niveau også har en plads i fremtiden.

Derfor bør SKAT snarest muligt – set på aldersgennemsnittet – se at gå i samarbejde med for eksempel Forvaltningshøjskolen og lave en Bacheloruddannelse med skat, moms og afgifter til erstatning af den nuværende skatterevisoruddannelse og fuldmægtiguddannelsen i ToldSkat.

Forbundet er ikke så ensrettet i sin tankegang, at vi ikke ser andre personalegrupper, men det skal være i et afbalanceret forhold, som netop sikrer, at SKAT kan bevare sit høje faglige niveau.

På nuværende tidspunkt er forbundet ved at udarbejde en strategi på det generelle uddannelsesområde.

Uddannelse

Netop uddannelse fylder meget i forbundet – og det, som forbundet arbejder med.

Heldigvis har forbundet et godt uddannelsesudvalg, der til stadighed tager uddannelse op og sikrer, at SKAT ikke glemmer den livsvigtige efter- og videreuddannelse.

Vi må gennem det forløbne år nemlig konstatere, at der fra forskellig side er kommet meldinger ind om, at der ikke har været de uddannelsesmidler til rådighed, som vi hele tiden har forudsat, og som vi gennem budgetudvalget er blevet informeret om er til rådighed.

Nu viser det sig imidlertid, at der på trods af regnskabstal og budgetter er tilbagemeldinger fra lederne om, at der mangler penge til området. Vi må så håbe, at der sker noget.

Uddannelse er ikke kun det materielle indhold – nej, det er også det faktum, at vi i SKAT siden fusionen ikke har set en uddannelsesorganisation, som skulle kunne varetage dette område – det er efter vores opfattelse ganske enkelt ikke godt nok.

Nu er man så i gang med at etablere SAC – SKAT's administrative center. Og man planlægger i den forbindelse at tage uddannelsesadministrationen ind under SAC. Det er forbundet i mod. Vi tror ganske enkelt, at det vil medføre for meget dobbeltadministration. Og så har vi den holdning, at SAC hellere skulle koncentrere sig om formålet med SAC – nemlig at være konkurrencedygtig i forhold til overtagelse af administrationerne i øvrige statsinstitutioner.

Med stor skuffelse kan det konstateres, at kompetencestrategien – den overordnede retning i SKAT ikke er klar. Og så bliver det vanskeligt med uddannelserne, når de jo skal iværksættes på baggrund af kompetencestrategien.

Det kan også konstateres, at fremtidig grunduddannelse i SKAT skal hentes ude. Det kan for eksempel blive til en uddannelse i finansiel rådgivning for de nyansatte assistenter.

Lad mig slutte uddannelsesdelen af med at konstatere, at SDKurser – vores fælles projekt med Skatterevisorforeningen om udbud af uddannelser inden for SKAT – er slut. Vi havde succes – men en forsættelse af succesen ville efter hovedbestyrelsens opfattelse afhænge af en udvidelse eller en sammenlægning af alle uddannelsesstilbud – og ikke den adskillelse, som Skatterevisorforeningen ønskede.

Der vil være basis for et nyt forsøg, men så skal grundlaget være anderledes. Vi er åbne for drøftelser.

Skatteudvalg

Forbundets skatteudvalg har i den forløbne periode været aktiv omkring de lovforslag, der har været sendt i høring.

Herudover har udvalget koncentreret kræfterne om at udarbejde en rapport vedrørende indsatsstrategien.

Denne rapport er først lige blevet afleveret til forbundets hovedbestyrelse, som har haft en første drøftelse af de forhold, som er skitseret i rapporten, og som bl.a. tager udgangspunkt i den svenske

indsatsstrategi, der er en tro kopi af den danske model – ja, omvendt, idet det som sædvanlig, fristes man til at sige, er Danmark, der har kopieret den svenske model.

Rapporten vil efter den første drøftelse nu blive finkæmmet af udvalget med henblik på enten fremsendelse til SKAT eller anvendt til udformning af strategier på området.

Toldudvalget

I starten på hovedbestyrelsens status her til repræsentantskabet blev toldområdet nævnt – ikke just noget at prale af.

Derfor er der kun en model for fremtiden – og det er flere ressourcer. Hovedbestyrelsen er fortrøstningsfuld omkring udvalget arbejde, hvor der som sagt er bestilt en rapport, der skal sikre, at forbundet til enhver tid kan stille krav om en forbedring af området. Der skal nu heller ikke meget til at gøre området bedre, hvis man vil investere bare lidt, idet en lille investering vil betyde et kolossalt løft.

Derfor er det også trist at vide, at bådene ikke længere skal være en del af SKAT, men at båddriften udliciteres til Marinehjemmeværnet, som formentlig skal sejle 40 dage om året, mens bådene trods alt gav fuld skrue i mere end 3 måneder. Uforståeligt, når man ved, at Sverige opruster området med en investering på omkring 100 mio. kr. i nye både.

Inddrivelsesudvalget

Forbundets inddrivelsesudvalg har på samme måde som skatteudvalget i perioden koncentreret sig om at lave bemærkninger til de procedurer mv, der er på inddrivelsesområdet. Herudover har man holdt møder med ledelsen af inddrivelsesområdet, for derigennem at være i tæt dialog om udviklingen af inddrivelsesområdet.

Det har samtidig været udvalgets fornemme opgave at forsøge at vurdere de ressourcer, der anvendes på området. Der synes nemlig at være for få medarbejdere på et område, hvor der er stor fokus på.

Hovedbestyrelsen glæder sig til at høre fra udvalget – og vil gerne opfordre til, at alle repræsentanter kommer med input.

Forbundet internt

Forbundets hus på Hjalmar Brantings Plads nr. 8 undergår i denne tid en renovering, der efter flere vandskader var tiltrængt. Ikke kun tiltrængt, men også nødvendig, idet vi ikke længere kunne udskyde etablering af en brandtrappe på 2. sal.

Så nu får vi altså lavet flere ting på en gang – og det er der sund fornuft i.

Hovedbestyrelsen har haft en indgående drøftelse af det igangværende projekt, men byggelederen har på egen hånd lavet for mange ting, som ikke var aftalt. Dette er nu bragt flot, om end der vil komme visse ekstraudgifter som følge af forhold, som der ikke har kunnet tages højde for ved projekteringen – fx fjernelse af asbest.

Vi har i løbet af den seneste tid fået henvendelser fra især medlemmer med kommunal baggrund. Henvendelserne går på forbundets gruppelivsftale. En række medlemmer har henvendt sig og meddelt, at man ikke ønsker at være med i ordningen. Man vil ikke være tvunget ind i en ordning.

Som alle her i repræsentantskabet husker, så blev beslutningen omkring en obligatorisk gruppelivsordning vedtaget på kongressen og efterfølgende cementeret ved en medlemsafstemning.

Jeg kan oplyse for jer, at status for i år er, at der er 34 medlemmer, der har fået gavn af ordningen. Altså 3,4 mio. kr. retur. Hvis man skal lave lidt statistik på disse 34 medlemmer, så er der tale om 5 ekstraordinære medlemmer – nye medlemmer, 14 medlemmer med kommunal baggrund og 15 medlemmer med ToldSkat-baggrund,

Det er vanskeligt at sige noget som helst om henvendelserne – uden at vi vil komme ind i en følelsesladet diskussion. Og vi har da også af henvendelserne kunnet se, at det er følelser – der er

medlemmer, der ikke ønsker, at fagforeningen forpligter medlemmer. Og det betyder, at der er medlemmer, der derfor overvejer at melde sig ud.

Og det stiller jo os i hovedbestyrelsen og også her i repræsentantskabet at overveje, om vi har den rigtige ordning. Skal vi være hårde og meddele, at en beslutning er en beslutning, og den kan ikke ændres. Eller skal vi meddele, at den beslutning kan altid tages op til revurdering – og det vil ske i 2008, når vi har kongres.

Vi hører gerne synspunkter, for jeg tror, at det er vigtigt, at der er et budskab fra repræsentantskabet.

Det hører med til historien, at de pågældende henvendelser er sket således, at de pågældende har rettet henvendelse til FTF for at spørge om lovligheden af forbundets beslutning. Efter henvendelse til FTF, så kan det konstateres, at FTF har svaret uden kendskab til forbundets vedtægter mv.- og man har svaret, at der kunne være problemer i forhold til lovligheden. Men efter forelæggelse af de faktiske forhold, så har FTF meddelt, at man ikke kan se problemer i forbundets disponering.

Men igen – kom med meldinger.

Forbundets hovedbestyrelse har i den forløbne periode været underkastet de ændringer, som er sket i afdelingerne. Og det har betydet, at der i perioden er sagt farvel til Jens Erik Kristensen og Kjeld Folke Jensen. Endvidere har Mogens Osted forladt hovedbestyrelsen, men er fortsat formand for forbundets inddrivelsesudvalg – og dermed tilknyttet hovedbestyrelsen, når der er forhold at berette om.

Jeg vil gerne på forbundets vegne takke for det store arbejde, som de pågældende har udvist. Det har været en fornøjelse at arbejde sammen med Jens Erik, Kjeld og Mogens. Og jeg er sikker på, at de stadig vil være lige der, hvor de skal være for forbundets medlemmer.

Samtidig velkommen Nini, Kim og Tina – jer kender vi allerede, og hvad skal det ikke føre til.

Også velkommen til Orla som ny formand for forbundets toldudvalg – Orla har allerede været med

til møder i Nordisk ToldOrganisation og i toldudvalgsmøde i UFE, hvilket står for Unionen af Finanspersonale i Europa.

Sluttelig i min – troede jeg – mindre beretning med tilbageblik vil jeg gerne takke sekretariatet for et godt og veludført job. I er lige der, hvor medlemmerne kan lide at have jer. Tæt ved – og altid beredvillige til at servicere. Det er flot, at I yder så stor en indsats – det er rart, og jeg er glad for jer alle. Tak for året, der gik.

Også tak til hovedbestyrelsen for mange gode timer sammen med debat og konstruktive forslag.

Sidst – men ikke mindst – tak til alle jer repræsentanter, der i hverdagen har kontakten til medlemmerne. Godt gået – tak til jer alle.