

Referat af Dansk Told & Skatteforbunds repræsentantskabsmøde 9.-10. oktober 2007 på Hotel Opus i Horsens

Dagsorden:

1. Mødet åbnes
2. Vedtagelse af mødets dagsorden samt forretningsorden
3. Registrering af antal repræsentanter
4. Valg af dirigent og sekretær
5. Året der gik
6. SKAT som en attraktiv arbejdsplads
7. Indkomne forslag
8. Lønpolitik
9. Aftaleforhandlingerne 2008
10. Regnskab 2006
11. Mødet afsluttes

1. Mødet åbnes

Forbundsformand Jørn Rise bød velkommen til repræsentantskabsmødet 2007 med følgende åbningstale:

“Kære repræsentanter

Hvor er det en fornøjelse at se jer alle her til repræsentantskabsmøde 2007 i Horsens. Det er fornøjelse, fordi I og jeres tillidsrepræsentantkolleger i det forløbne år har ydet en kæmpe stor indsats for medlemmerne af Dansk Told & Skatteforbund.

Det er en fornøjelse at kunne indkalde til et repræsentantskabsmøde på hovedbestyrelsens vegne – et møde, hvor vi over to dage i fred og ro kan drøfte, om den kurs, der er sat på vore politikker, er den rigtige.

Det er her, at vi kan se bagud og gøre status på det forløbne år, men samtidig sætte os nye mål for, hvordan vi opnår nye resultater for medlemmerne.

Jeg er ikke den mindste i tvivl om, at der vil være områder, hvor vi kan sætte tjekmærke ved det, som vi gerne har villet, men vi må givet også konstatere, at der er mange forhold, som mangler indfrielse.

På repræsentantskabsmødet for et år siden sagde vi med en udtalelse, at Nok er Nok. Jeg vil ikke sige, at vi kan udtrykke de samme ord. Men der er nok i den udtalelse, der vil kunne tåle

en gentagelse.

Og der vil være flere ting i udtalelsen, hvor vi kan sige – hvad sagde vi.

Det er aldrig rart at være en i situation, hvor man får ret, hvis man ikke har haft indflydelse – det er ingen ønskeposition. Dansk Told & Skatteforbunds hovedbestyrelsen vil langt hellere forsøge at være i en situation, hvor vore råd og vejledninger til ledelsen bliver taget til efterretning og indgår i det samlede beslutningsgrundlag.

Derfor har hovedbestyrelsen også bevidst gået efter at kunne stille forslag på forslag til ledelsen omkring såvel nutid som fremtid. Det er derfor, at der til hvert eneste hovedbestyrelsesmøde har været et fast punkt på dagsordenen, der hedder Strategi.

Vi vil nemlig i hovedbestyrelsen have indflydelse på dagsordenen, og det går gennem at stille forslag på de områder, der berører medlemmerne.

Jeg er sikker på, at I repræsentanter har kunnet deltage aktivt i denne politik, for jeres synspunkter er gengivet i hovedbestyrelsen forud for beslutningerne omkring forbundets strategier.

Derfor håber jeg også, at vi i fællesskab kan navigere os igennem dagsordenspunkterne på en måde, så alle kan sige: vi har haft et godt møde, vi har kunnet kommentere på det bagudrettede. Det brugte vi ikke så meget tid på, men når det kommer til fremtiden, så har der både været debat og beslutninger, der kan bruges fremadrettet.

Sådan er håbet for dette møde, hvor vi skal gøre status på det forløbne år, men håbet rammer ikke mindst fremtiden, hvor vi ønsker, at der sker noget konkret på visionen om den attraktive arbejdsplads.

Vel mødt til to dage – velkommen til to dage med en dagsorden og velkommen til at mødes med gode kolleger, der har samme fælles mål, nemlig at gøre noget for medlemmerne.”

2. Vedtagelse af mødets dagsorden samt forretningsorden

Forbundsformand Jørn Rise henviste til det udsendte forslag til mødets forretningsorden.

Forretningsordenen blev vedtaget uden debat.

3. Registrering af antal repræsentanter

Sekretariatsleder Erik Tindgard Lauridsen foretog navneopråb af mødets repræsentanter jfr. deltagerlisten pr. 3. oktober 2007.

Ilse Deigaard, DTS Sydjylland-Fyn - Esbjerg, havde meldt afbud. Der var ikke mødt

suppleant.

Til stede var 72 stemmeberettigede - 17 hovedbestyrelsesmedlemmer og 55 repræsentanter.

4. Valg af dirigent og sekretær

På vegne af hovedbestyrelsen foreslog forbundsformand Jørn Rise sekretariatsleder Erik Tindgard Lauridsen som dirigent og redaktør Ole Pedersen som mødets sekretær.

Repræsentantskabet valgte uden modkandidater Erik Tindgard Lauridsen som dirigent og Ole Pedersen som mødesekretær.

Erik Tindgard Lauridsen takkede på begge vegne for valget.

Dirigenten konstaterede herefter, at der var indkaldt til mødet ved mail til samtlige repræsentanter den 4. september 2007. Indkaldelsen var samtidig i Dansk Told & Skat nr. 8/2007, som udkom den 5. september 2007. Ifølge vedtægterne skal indkaldelsen i Dansk Told & Skat ske to måneder før mødets afholdelse. Dette havde ikke været muligt, da Dansk Told & Skat ikke udkommer i august måned.

På denne baggrund bad dirigenten repræsentantskabet om at godkende, at mødet var lovligt indvarslet.

Repræsentantskabet godkendte, at mødet var lovligt indvarslet uanset den senere indkaldelse i Dansk Told & Skat.

5. Året der gik

Dirigenten gav ordet til forbundsformand Jørn Rise, som aflagde følgende beretning for forbundets overordnede virksomhed siden repræsentantskabsmødet i 2006:

“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 forhandlingerne, 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 SKATs 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 – tvangsforflyttelser 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-forflyttelserne.

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 december mødet 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 videnskabeligt 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 undersø-

gelsen 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 sidste 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 personalelederen 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 gennemskuelse i et fremtidigt lønsystem. 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 tillægsshopping 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 – SKATs 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 finansiell 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 uddannelses tilbud – 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.”

Dirigenten åbnede herefter for debatten omkring beretningen.

Ulla Kær Andersen, DTS Hovedcentret - Hovedcentret, pegede på gruppelivsordningen og

henviste til, at ganske vist havde et flertal sagt ja til ordningen ved en medlemsafstemning, men hvis det var muligt i stedet at etablere en frivillig ordning - f.eks. i samarbejde med andre organisationer - kunne det være en mulighed. Hun ønskede dog ikke, at mindretallet skulle have mulighed for at fjerne dette gode, som flertallet af medlemmerne ønsker.

Jørn Rise var enig i, at det skal undersøges nærmere hvilke alternativer, der kan være til den nuværende gruppelivsordning - herunder mulighederne for en frivillig ordning. Han pegede på, at der blev gennemført en medlemsafstemning i 2006, hvor 60,76 af medlemmerne afgav deres stemme. 83,17% var for bevarelse af den obligatoriske ordning, mens 16,58% var imod. Antallet af ja-stemmer var 2.689 - mere end halvdelen af forbundets medlemmer. Jørn Rise understregede, at det er kongressen i 2008, der skal tage stilling til gruppelivsordningens fremtid - men fandt det relevant allerede nu at åbne debatten.

Sven Åge Andersen, DTS Nordjylland - Hjørring, mente, at gruppelivsordningen er en god og fornuftig ordning. Han så nødig en frivillig ordning, hvis det samtidig vil betyde, at der skal afgives helbredsoplysninger - oplysninger, som kan betyde, at man ikke længere kan være omfattet af ordningen. Sven Åge Andersen tilføjede, at han selv har diabetes, og derfor ville kunne få problemer, hvis der skulle afgives helbredsoplysninger. Han opfordrede til, at der bliver informeret noget mere om ordningen - bl.a. i Dansk Told & Skat.

Jørn Rise lovede, at der vil blive informeret om ordningen, når det kan passe ind i den redaktionelle planlægning. Han gav samtidig tilsagn om, at forbundet nu vil gå i dialog med Forenede Gruppeliv omkring de fremtidige muligheder - men understregede, at ordningen indtil videre fortsætter uændret.

Yvonne Blankenborg, DTS Nordsjælland-København - København, henviste til de spørgsmål, der er omkring grænsedragning af medlemmer og opfordrede til en hurtig afklaring - og henviste til, at Jørn Rise havde nævnt datoen 27. oktober 2007. Hun fandt det uhensigtsmæssigt, hvis der er medlemmer, som betaler kontingent til forbundet, men i virkeligheden er grænsedraget til en anden faglig organisation. Yvonne Blankenborg var også af den opfattelse, at man skal bevare den nuværende gruppelivsordning, som er et gode.

Jørn Rise understregede, at datoen 27. oktober 2007 er i relation til retssagerne omkring de uansøgte forflytninger. Man kan være enig i, at grænsedragningssager er noget skidt. Dansk Told & Skatteforbund ønsker dog sagerne løst, og det kan derfor blive nødvendigt at køre nogle af grænsedragningsspørgsmålene gennem det faglige voldgiftssystem. Jørn Rise understregede dog, at forbundet først og fremmest søger en forhandlingsløsning - det er det bedste for alle parter - og i forbindelse med forberedelserne til disse forhandlinger vil forbundets advokat snart have en skriftlig redegørelse klar. Jørn Rise slog imidlertid fast, at Dansk Told & Skatteforbund ikke ønsker at fastholde sin eventuelle ret i grænsedragningsspørgsmål, hvis det betyder, at de pågældende personer bliver omfattet af en dårligere overenskomst end den, de ellers har mulighed for - og pegede på, at denne holdning burde kunne åbne op for en forhandlingsløsning, så grænsedragningsspørgsmålene generelt kan afklares til medlemmernes bedste. Men han understregede samtidig, at disse sager skal løses både fair og professionelt. Jørn Rise kvitterede for Yvonne Blankenborgs holdninger omkring gruppelivsordningen. Han understregede dog, at en ændring af ordningen kan betyde, at der

bliver tale om en højere præmie.

Søren Jacobsen, DTS Nordjylland - Hjørring, var enig i, at grænsedragningsspørgsmålene bedst løses ved en forhandling. Han rejste dog spørgsmålet om, hvordan Dansk Told & Skatteforbund hverver medlemmer i fremtiden - og hvordan vi bevarer forbundet. Han opfordrede derfor til, at der sættes på uddannelsesområdet - og pegede på, at de seneste rekrutteringer til SKAT primært var sket til AC-området. Søren Jacobsen udtrykte også tilfredshed med gruppelivsordningen og pegede på, at for ham er medlemskabet af en fagforening et spørgsmål om en forsikring. Han opfordrede til, at man måske forsøger at få flere med i gruppelivsordningen, så det nuværende præmieniveau kan fastholdes - men var åben over for, at ordningen gøres frivillig.

Jørn Rise var enig i, at det handler om at tænke fremad omkring de uddannelser, der fører til ansættelse i SKAT. Han pegede på bestræbelserne omkring etablering af en professionsbacheloruddannelse i det etablerede uddannelsessystem, der retter sig mod SKAT. Jørn Rise tilføjede, at det er aftalt med AC, at professionsbachelorer er grænsedraget til Dansk Told & Skatteforbund, mens AC har medarbejdere med egentlige universitetsuddannelser. Jørn Rise kvitterede for synspunkterne omkring gruppelivsordningen.

Peter D. Jørgensen, DTS Sydjylland-Fyn - Svendborg, pegede på, at der i beretningen ikke havde været noget om tillæg til tillidsrepræsentanter. Med hensyn til spørgsmålet om gruppelivsordningen noterede han sig, at der var sagt meget i sagen, men både en kongres og en medlemsafstemning havde godkendt den nuværende model.

Jørn Rise begrundede manglen af omtale af tillidsrepræsentanttillæg med, at hovedbestyrelsen ikke havde ment, at der var behov for at omtale dette emne yderligere på nuværende tidspunkt. Det er allerede besluttet, at spørgsmålet skal drøftes på kongressen i 2008. Det kan dog også blive et tema i forbindelse med den nye lønpolitik i SKAT, hvor det er ledelsens udgangspunkt, at der ikke længere skal være tillæg til tillidsrepræsentanter. Dansk Told & Skatteforbund er af den opfattelse, at det skal bevares - men at puljen til forbundets skal være større. Jørn Rise understregede dog, at spørgsmålet om fordelingen af forbundets andel af tillidsrepræsentantpuljen naturligvis altid kan taget op til drøftelse og fornyet beslutning i forbundets hovedbestyrelse, men indtil det sker, står den nuværende fordeling ved magt. Jørn Rise så dog frem til en bredere debat og beslutning omkring honorering af forbundets tillidsrepræsentanter på kongressen i 2008 - hvor også SKATs nye lønpolitik forventes at være på plads.

Da der ikke var flere, som ønskede ordet til punktet, satte dirigenten beretningen til afstemning.

Beretningen blev enstemmigt vedtaget.

6. SKAT som en attraktiv arbejdsplads

Dette temapunkt på dagsordenen blev afviklet som en paneldebat med indlæg fra indsats-

direktør Steffen Normann Hansen, Hovedcentret, planlægningsdirektør Lars Møller Madsen, Skattesamarbejde Nordjylland og skattedirektør Lars Nørding, Skattecenter Horsens.

Forbundsformand Jørn Rise indledte debatten med at understrege, at Dansk Told & Skatteforbund ønsker at være med i udformningen af SKAT som en attraktiv arbejdsplads - og gerne ser, at processen nu skifter fra ord til handling.

Indsatsdirektør Steffen Normann Hansen gav med udgangspunkt i arbejdet i SKATs direktion - bl.a. med fusionsprocessen og nu med indsatsområdet - sit personlige bud på, hvordan SKAT bliver en attraktiv arbejdsplads.

Planlægningsdirektør Lars Møller Madsen gav med udgangspunkt i arbejdet ved Skattesamarbejde Nordjylland sit bud på, hvordan SKAT som en attraktiv arbejdsplads.

Endelig gav skattedirektør Lars Nørding med udgangspunkt på det lokale arbejde ved Skattecenter Horsens sit bud på, hvordan man sikrer, at SKAT er en attraktiv arbejdsplads.

Efter de tre indlæg var der mulighed for spørgsmål fra salen til panelet.

Helle Ekstrøm, DTS Nordjylland - Thisted, gav assistenteret af Helle Lundquist, DTS Nordjylland - Aalborg, deltagerne et indblik i det regionale arbejde omkring SKAT som en attraktiv arbejdsplads, der er foregået i Nordjylland. Her fokuserede de bl.a. på, at mange af de elementer, der er med til at gøre SKAT til en attraktiv arbejdsplads, ikke koster noget.

Michael Ehlers Hansen, DTS Hovedcentret - Landsskatteretten, pegede bl.a. på, at man bør fokusere på, at der ikke skabes uligheder på lønområdet.

Peter D. Jørgensen, DTS Sydjylland-Fyn - Svendborg, henviste til, at samling af opgaver færre steder kan trække i retningen af "samlebåndsarbejde", hvilket han advarede imod.

Yvonne Blankenborg, DTS Nordsjælland-København - København, ønskede bl.a., at der blev gjort mere for at forberede it-systemerne.

Søren Jacobsen, DTS Nordjylland - Hjørring, takkede bl.a. Lars Møller Madsen for, at han havde peget på, at havde sammenlignet resultatet af målingerne i SKAT med resultatet af forbundets undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i SKAT. Han understregede, at forbedringen af arbejdsmiljøet i SKAT skal ske i fællesskab mellem ledelsen og personaleorganisationerne - og opfordrede til at fokusere på de positive elementer i undersøgelsen.

Flemming Skov, DTS Sydjylland-Fyn - Tønder, takkede Lars Nørding for sit indlæg og fokuserede bl.a. på behovet for uformelle møder mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne. Han fandt, at SKATs direktion melder glansbilleder ud, og pegede på, at der er for mange filtre, når meldingerne fra medarbejderne skal op gennem systemet.

Jørgen Hørlyck, DTS Midtjylland - Herning, understregede, at det er, hvad medarbejderne oplever i hverdagen, der har betydning. Han opfordrede derfor til, at medarbejderne i

Hovedcentret i større omfang kom ud på praktik ved skattecentrene.

Erik Taarnager, DTS Hovedcentret - Kundecentrene, pegede på, at der bliver igangsat mange ting fra direktionens side, men at der ikke altid bliver fokuseret på at afslutte de ting, der er sat igang.

Jan Magnusson, DTS Nordsjælland-København - Ballerup, henviste til, at mange medarbejdere var blevet inddraget i udarbejdelsen af indsatsplanen, men at denne plan nu i stort omfang var blevet tilsidesat for at gennemføre compliance-kontrollerne.

Jørn Rise rundede af med at understrege, at forbundets undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i SKAT viser, at der er mange positive elementer at arbejde videre med - og opfordrede i den forbindelse til samarbejde mellem ledelsen og personaleorganisationerne omkring arbejdet.

7. Indkomne forslag

Der var indkommet to forslag til behandling på repræsentantskabsmødet. Et omkring miljøinvesteringer og et omkring urafstemning.

Miljøinvesteringer

Dirigenten oplæste hovedbestyrelsens indstilling:

“Dansk Told & Skatteforbund skal naturligvis tilstræbe at være miljøbevidst i forbindelse med ferieboligerne - og herunder indpasse investeringer i solenergi i det omfang, det er muligt og hensigtsmæssigt i forbundets ferieboliger. Et generelt forslag om investeringer i solenergi i forbundets ferieboliger kan hovedbestyrelsen dog ikke støtte - bl.a. fordi, at der for nogle af husenes vedkommende er bygningsmæssige restriktioner, der hindrer dette (f.eks. husene i Saltum).

Forslaget indebærer endvidere, at Dansk Told & Skatteforbund skal anbefale skatteministeren at tage initiativ til at lade SKAT som organisation EMAS registrere i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 761/2001 af 19. marts 2001. Dette forslag kan hovedbestyrelsen heller ikke støtte, da det falder udenfor Dansk Told & Skatteforbunds formål. Forslaget indebærer endvidere, at Dansk Told & Skatteforbund skal anbefale skatteministeren at tage initiativ til at lade SKAT som organisation EMAS registrere i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 761/2001 af 19. marts 2001. Dette forslag kan hovedbestyrelsen heller ikke støtte, da det falder udenfor Dansk Told & Skatteforbunds formål.”

Dirigenten konstaterede, at ingen ønskede ordet for at debattere dette forslag.

Repræsentatskabet forkastede enstemmigt forslaget.

Urafstemning

Dirigenten oplæste hovedbestyrelsens indstilling:

“Urafstemning vedrørende resultatet af aftale- og overenskomstforhandlingerne vil kræve en ændring af forbundets vedtægter, hvilket kun kan ske på en kongres.

Dog indstiller hovedbestyrelsen til repræsentantskabet at drøfte, om der i forbindelse med godkendelsen af aftale- og overenskomstresultatet i 2008 sker en vejledende afstemning blandt medlemmerne efter samme regler som for en urafstemning. I givet fald skal repræsentantskabet samtidig sætte præmisserne for, hvorledes forbundets hovedbestyrelse skal agere på baggrund af resultatet af denne vejledende afstemning.”

Dirigenten åbnede for debat om forslaget.

Henning Rasmussen, DTS Nordsjælland-København - Nærum, pegede på, at hvis der skal ske urafstemning, så skal det følge arbejdsmarkedets generelle regler for urafstemninger - og hovedbestyrelsen skal følge resultatet. Han tilføjede, at på det kommunale område var man vant til at gennemføre urafstemninger om overenskomstresultatet.

Michael Ehlers Hansen, DTS Hovedcentret - Landsskatteretten, fandt, at det fremsatte forslag var udtryk for mistillid til tillidsrepræsentanterne. Han var af den opfattelse, at når medlemmerne har valgt tillidsrepræsentanter, skal de også have mandat til at indgå aftaler - uden de efterfølgende skal sendes til urafstemning. Dog fandt han det i orden at gennemføre en vejledende afstemning, hvis det kunne gøres uden de store omkostninger - f.eks. via internet.

Peter D. Jørgensen, DTS Sydjylland-Fyn - Svendborg, fandt det paradoksalt, hvis hovedbestyrelsen kan beslutte forbundets krav til aftale- og overenskomstforhandlingerne men ikke efterfølgende kan tage stilling til resultatet. Han mente derfor, at forslaget skulle afvises - og pegede på, at det altid er muligt for hovedbestyrelsen at sende resultatet ud til en vejledende medlemsafstemning, hvis hovedbestyrelsen er i tvivl, når resultatet foreligger.

Henning Rasmussen, DTS Nordsjælland-København - Nærum, mente, at det er rimeligt at høre medlemmerne, og opfordrede derfor til, at resultatet i 2008 blev sendt ud til en vejledende medlemsafstemning.

Flemming Skov, DTS Sydjylland-Fyn - Tønder, henviste til, at den lokale bestyrelse havde drøftet spørgsmålet uden at være nået til enighed. Han understregede, at bestyrelsen bestemt havde tillid til forbundets hovedbestyrelse - men opfordrede til, at man som forsøg sendte resultatet i 2008 til afstemning blandt medlemmerne. Så kunne man indhøste erfaring inden en eventuel beslutning om vedtægsændringer på forbundets kongres i oktober 2008.

Forbundsformand Jørn Rise understregede, at repræsentantskabsmødet alene kunne tage stilling til, om der skulle ske en vejledende medlemsafstemning i 2008 - ikke om der

fremadrettet skal gennemføres urafstemninger omkring resultatet af aftale- og overenskomstforhandlingerne. Der kan gennemføres en vejledende medlemsafstemning ifølge vedtægterne, men ikke en egentlig urafstemning, som kræver en vedtægtsændring, der kun kan ske på en kongres. Han pegede på, at en afstemning ikke kan ske via forbundets hjemmeside, da det er vanskeligt at sikre, at ingen stemmer flere gange. En afstemning via besvarelse af mails til medlemmerne kan heller ikke ske uden omkostninger, da forbundet ikke har medlemmernes mailadresser. Jørn Rise henviste derfor til, at der var to muligheder. Enten vedtager repræsentantskabet, at der som forsøg gennemføres en vejledende medlemsafstemning, når resultatet af forhandlingerne foreligger i 2008. Eller også vil det som nu være hovedbestyrelsen, der skal evaluere forhandlingerne og tage stilling til resultatet.

Marianne Schurmann, DTS Sydjylland-Fyn - Billund, efterlyste nærmere redegørelse om reglerne for urafstemning.

Henning Rasmussen, DTS Nordsjælland-København - Nærum, svarede, at urafstemning kræver, at 25% af medlemmerne skal afgive stemme, og der skal være flertal. Hvis under 25% af medlemmerne stemmer, gælder hovedbestyrelsens anbefaling.

Søren Jacobsen, DTS Nordjylland - Hjørring, pegede på, at ved en urafstemning vil det enkelte medlem kigge på sine egne forhold og glemme helheden. Hovedbestyrelsen er derimod valgt til at varetage medlemmernes interesser også ud fra en helhedsbetragtning. Han erklærede sig derfor tryk ved, at det er hovedbestyrelsen, der tager stilling til aftaleresultatet - og fandt det i øvrigt uhensigtsmæssigt at gennemføre en dyr afstemning blandt medlemmerne.

Michael Ehlers Hansen, DTS Hovedcentret - Landsskatteretten, var enig med Søren Jacobsen. En urafstemning kan ende med, at det er 13% af medlemmerne, der tager stilling til resultatet. Hovedbestyrelsen er derimod klædt på til at tage stilling til resultatet.

Yvonne Blankenborg, DTS Nordsjælland-København - København - pegede på, at et flertal i den lokale bestyrelse var for, at der skulle gennemføres en vejledende urafstemning i 2008. Hun mente, at en fagforening er til for medlemmerne, og uanset det vil koste penge, anbefalede hun derfor, at der gennemføres en vejledende afstemning i 2008.

Christian Balle Hansen, DTS Nordsjælland-København - København, mente til gengæld, at forslaget var udtryk for mindretalstyranni. Han pegede på, at der kan komme et forslag til kongressen i 2008 om urafstemning, og så må kongressen tage stilling til spørgsmålet. Men han understregede, at der er tillid til hovedbestyrelsen i forbindelse med fremsættelse af kravene - og derfor bør det også være hovedbestyrelsen, der tager stilling til resultatet. Han pegede i den forbindelse på, at det er naturligt, at resultatet bliver drøftet i de lokale bestyrelser og blandt medlemmerne - og det så er på baggrund af disse drøftelser, at der formes et mandat til medlemmerne af hovedbestyrelsen, når de skal stemme om resultatet.

Da der ikke var flere, der ønskede ordet omkring forslaget, konstaterede dirigenten, at repræsentantskabet ikke kunne beslutte, at der skal gennemføres en vejledende medlemsafstemning omkring aftale- og overenskomstresultatet i 2008 men alene vedtage en henstilling til hovedbestyrelsen.

Forslaget om en vejledende medlemsafstemning blev forkastet med 48 stemmer imod, mens der var 15 stemmer for.

Forbundsformand Jørn Rise understregede efter afstemningen, at der naturligvis fra forbundets side vil blive informeret om forhandlingsresultatet, så medlemmerne har mulighed for grundigt at sætte sig ind i det, bestyrelserne kan debattere det - og på den baggrund give mandat til beslutningen i hovedbestyrelsen.

8. Lønpolitik

Faglig sekretær Jan Nørner gav på vegne af forbundets lønpolitiske udvalg et oplæg om forbundets holdninger til den fremtidige lønpolitik i SKAT.

Efter oplæget var der mulighed for debat, hvor repræsentanterne kunne give deres mening til kende om den fremtidige lønpolitik i SKAT.

Ulla Kær Andersen, DTS Hovedcentret - Hovedcentret, pegede på, at der skal være avancementsmuligheder. Også for fuldmægtigene, hvor Ulla Kær Andersen mente, at avancementsmulighederne i dag kun eksisterede på papiret. Med hensyn til de forskellige typer af tillæg foretrak Ulla Kær Andersen varige tillæg - selvom hun erkendte, at det ville give øget behov for puljer på grund af den manglende genanvendelighed. Når det gælder udmeldingerne omkring tillæg mente hun, der skulle offentliggøres navn, tillægstype og størrelsen på tillægget.

Jørn Rise var enig med Ulla Kær Andersen i, at der skal være avancementsmuligheder i den nye lønpolitik - muligheder, der er et reelt alternativ til ledervejen. Derfor bør der også være mulighed for chefkonsulenter ved skattecentre. Jørn Rise pegede på, at bortfald af de dynamiske tillæg naturligvis kan betyde, at der alene bliver tale om engangsvederlag - og ingen varige tillæg. Han understregede dog i den forbindelse, at udmøntningen altid kræver en aftale, og forbundets tillidsrepræsentanter derfor kan undlade at indgå en udmøntningsaftale, hvis den ikke er tilfredsstillende.

Søren Jacobsen, DTS Nordjylland - Hjørring, var af den opfattelse, at tildelte tillæg klart skal meldes ud, og at der skal være åbenhed og ærlighed. Søren Jacobsen tilføjede, at han aldrig havde forstået de dynamiske pac-mac tillæg, så dem så han gerne afskaffet. Han mente, at der bl.a. kan indføres resultatløn i forbindelse med de projekter, der gennemføres i SKAT.

Jesper Kraul, DTS Nordsjælland-København - Bornholm, erklærede sig til gengæld som stor tilhænger af pac-mac tillæg. Efter hans opfattelse var problemet derimod, at den lønsum, der var til rådighed for pac-mac tillæg er for lille. Han ønskede dog også en mulighed for varige tillæg.

Bent Hess, DTS Nordsjælland-København - Høje-Taastrup, mente, at der skulle arbejdes på at konvertere den supplerende pension til tjenestemænd til tjenestemandspension. Han understregede, at der skal være fuld aftaleret for alle lønmidler. Derimod var han ikke helt enig i, at

der skal afholdes lønsamtaler, da de efter hans opfattelse er med til at forplumre billedet omkring aftaleretten.

Ole Bagger Pedersen, DTS Sydjylland-Fyn - Odense, pegede på erfaringerne fra kommunerne omkring forlodsfinansiering af puljerne til Ny Løn. I Odense bliver navne og tillægsstørrelser offentliggjort - men ikke begrundelserne. Med hensyn til lønsamtaler havde man også i Odense oplevet, at nogle afdelingsledere havde lovet tillæg til medlemmer ved disse samtaler - men Ole Bagger Pedersen mente, at disse uhensigtsmæssigheder bedst bliver imødegået, hvis afdelingslederne bliver klædt bedre på til samtalerne.

Jan Magnusson, DTS Nordsjælland-København - Ballerup, pegede på, at dagpengerefusionerne bør indgå som et led i finanseringen af tillæg til Ny Løn.

Hans Kurt Larsen, Chefkredsen, understregede, at der af det materiale, der er sendt ud til lederne forud for lønsamtalerne, klart fremgår, at der ikke må loves tillæg ved samtalerne. Han fandt i øvrigt, at det ville være en god idé, hvis der generelt blev indført resultatløn som en tillægsmulighed. Der arbejdes meget i projekter, hvilket giver mulighed for uddeling af resultatløn på gruppeniveau og for en model, der også omfatter de medarbejdere, der "dækker af" bagved.

Jørn Rise sammenfattede debatten og pegede bl.a. på, at forbundet håber på, at det økonomiske råderum for tillæg bliver noget bredere - herunder en større åbenhed fra SKATs side omkring opgørelsen af den ledige lønsum. Hvis ikke den ledige lønsum hele tiden kan udnyttes til tillæg må der i stedet diskuteres et ny system til erstatning for den nuværende Ny Løn, der netop bygger på en udnyttelse af den ledige lønsum. Jørn Rise var enig i, at forlodsfinansiering er en mulighed - med pegede på, at det vil fragå rammen og dermed gå ud over beløbet til generelle lønstigninger. Det vil derfor - i yderste konsekvens - være at tage fra alle og give til de få. Han understregede, at enighed mellem organisationerne i forbindelse med den lokale udmøntning er af stor betydning. Til gengæld troede han ikke meget på organisationsopdelte puljer, idet det var hans klare vurdering, at Personalestyrelsen ville være imod dette.

9. Aftaleforhandlingerne 2008

Forbundsformand Jørn Rise indledte punktet med følgende oplæg:

“Vi har jo aftaleforhandlinger i 2008 – men som altid, så starter forberedelserne altid et helt år før.

I vores centralorganisation er det sådan, at krav skal være fremsendt senest den 15. august 2007. Og det giver selvfølgelig en endnu tidligere forberedelse hos os i forbundet.

Derfor vil I også som tillidsrepræsentanter kunne huske, at vi allerede startede i foråret med at bringe emnet på banen. Det kan være ganske uoverskueligt at skulle give bud på, hvilke ønsker der er vedrørende for eksempel løn.

Men der er jo altid et udgangspunkt i det resultat, som kom i hus ved de seneste aftaleforhandlinger. Og her må det siges, at organisationerne var enige om, at det var et smalt forlig – et forlig, der ikke gav de fornødne forhøjelser, men var tilfredsheden for forbundet på en sådan højde, at der endnu en gang kan udvises finansministeriel samfundssind.

Situationen er imidlertid en anden.

Politikere har selv meldt ud, at der skal gøres noget for offentligt ansatte – både lønmæssigt, arbejdsmiljømæssigt og pensionsmæssigt. Og fagsforeningsformænd har også været på banen – mest for at kræve væsentligt mere end sidste gang – tænk engang på SOSU'erne.

Desværre har vi set vores egen CFU-formand Peter Waldoff har været på banen med ord om, at en lønstigning ud over 4% vil være uopnåeligt.

Det er mærkeligt og uacceptabelt, at de statslige medlemmers formand udtaler sig således. Og forbundet støtter ham ikke i disse synspunkter. Det er dog ikke derfor, at han ikke længere er CFU-formand, nej han har fået en stilling i Geneve.

Om generelle lønstigninger – som man har kunnet se i dagspressen – kan man sige, at det vedrører altså alle de 120.000 medarbejdere på statens arbejdspladser. Det er altså de generelle krav – det er herigennem, at vi får regulering af lønnen og pensionerne til alle. På dette niveau kan der også blive indgået andre aftaler.

Det kunne for eksempel være at afsætte en pulje til uddannelse, som vi har set ved de seneste aftaleforhandlinger.

Og forbundets bud her er altså højest mulige procenter til at forhøje løn og pension for alle. Og vi vil ikke stå tilbage for de grupper, som indtil videre har råbt højest. Vores arbejde i SKAT er ikke mindre værd end andre offentligt ansatte – jeg skal ikke nævne navne eller områder, men bare henvise til, at alle de områder, der råber op, det er de selv samme, som er afhængige af, at vi er der til at hente penge - penge, som andre kan bruge.

Vi vil i forbundet klart vurdere resultatet i det lys, nemlig at der skal være lighed for alle statens medarbejdere.

Hvis vi går videre til næste lag i kravene fra forbundets side, ja så rammer vi krav, som alene gælder for vores centralorganisation, altså de 35.000 CO II'ere.

Her har forbundet peget på ændring af den pensionsprocent, der gælder for de medlemmer, som er tilknyttet CO II. Det er hovedbestyrelsens fornemmelse, at øvrige grupper vil komme med krav om en forhøjelse af pensionsprocenten – og forbundet ønsker, at der skal være minimum samme forskel på pensionsprocenten. Og gerne en højere pensionsprocent for forbundets og dermed for alle CO II'ere.

Når vi så ser på forbundets område, så har vi for forbundets lidt over 5.000 medlemmer indsendt krav på følgende områder:

Ændringer til Cirkulære om aftale om Nyt lønsystem for tjenestemænd i ToldSkat

Ændringer til Cirkulære om organisationsaftale for Fuldmægtige m.fl. (DTS) i ToldSkat

Afsættelse af særlig DTS pulje i SKAT, der anvendes til udligning af uhensigtsmæssige lønforskelle

Cheftillæg til DTS afdelingsledere i SKAT

Fjernelse af rådighedsforpligtelsen på 20 timer i kvartalet for fuldmægtige i løngruppe 1

Afsættelse af pulje til senior- og fratrædelsesordninger

Centralt aftalte funktionstillæg til særlige personalegrupper med særlige arbejdsopgaver

100 % finansieret medarbejderbredbånd til alle ansatte under Dansk Told & Skatteforbunds overenskomstområde

Konkrete individuelle omklassificeringer i SKATs ledelsesorganisation

Det kan umiddelbart lyde af mange krav, men forbundets hovedbestyrelse anser kravene for at være rimelige – og så må vi se, hvor langt forhandlingerne rækker.

Når vi hen i slutningen af forhandlingsfasen, så vil forbundets selvfølgelig begynde at informere, hvordan situationen er.

For når der er et forlig, så vil vi lave indgående informationsmateriale, så grundlaget er til stede for at få tilbagemelding om ja eller nej til forliget.

Det bliver spændende”, sluttede Jørn Rise sit oplæg.

Yvonne Blankenborg, DTS Nordsjælland-København - København, udtrykte ønske om, at nogle af de lønmidler, der bliver frigivet i forbindelse med afgang fra SKAT forbliver i SKAT i stedet for at ryge i Finansministeriets kasse. Endvidere ønskede hun, at der kan etableres seniorordninger for alle medlemmer - ikke kun for cheferne.

Jørn Rise var enig i, at der er behov for at få aftalt generelle seniorordninger i SKAT. Med hensyn til lønmidlerne ved afgang, så er det mere vanskeligt for forbundet at gå ind i denne sag, da dette spørgsmål er reguleret af den politiske fireårsaftale omkring SKATs økonomi - en politisk aftale, hvor personaleorganisationerne ikke har aftaleret. Jørn Rise tilføjede dog, at forbundet har politiske kontakter og forsøger at påvirke de politiske beslutningstagere, så de økonomiske rammer for SKAT kan blive løsnet i forbindelse med den kommende finanslov.

10. Regnskab 2006

Sekretariatsleder Erik Tindgard Lauridsen fremlagde Dansk Told & Skatteforbunds regnskab for 2006. Han fremhævede bl.a., at regnskabet udviser et resultat på 4,6 mio. kr. mod budgetteret ca. 3 mio. kr. Overskuddet er overført til forbundets beredskabskasse.

Som tidligere efterlyst af repræsentantskabet er den forholdsmæssige lønudgift i forbindelse med ferieboligvirksomheden specificeret i regnskabet. Den er opgjort til 400.000 kr. Forbundet har modtaget et tilsvarende beløb i tilskud til administration af ferieboligerne fra Forsikringsagenturforeningens Afdeling G.

Ved udgangen af 2006 udgør aktiverne ca. 20 mio. kr. Egenkapitalen er ca. 14 mio. kr. - heraf 13 mio. kr. i beredskabskassen.

Ved udgangen af 2006 var der på forbundets gruppelevsordning en saldo på ca. 2 mio. kr.

Dirigenten konstaterede, at ingen ønskede ordet i forbindelse med behandlingen af regnskabet for 2006.

Repræsentantskabet indstillede enstemmigt forbundets regnskab for 2006 til endelig godkendelse på kongressen i 2008.

11. Mødet afsluttes

Dirigent Erik Tindgard Lauridsen takkede for god ro og orden og gav ordet til forbundsformanden.

Jørn Rise takkede dirigenten for et veludført job - og på forskud mødesekretæren.

Jørn Rise takkede repræsentanterne for to gode dage med en rigtig god debat - og et godt grundlag at arbejde videre på.

Ring og skriv, når der er noget - var Jørn Rises udgangsreplik til repræsentanterne.

Erik Tindgard Lauridsen
dirigent

Ole Pedersen
mødesekretær