

KONGRES 2008



# SKRIFTLIG BERETNING

NYBORG STRAND • 8. - 9. OKTOBER 2008

# INDHOLD

Fra stilhed til kaos.....	3
En uforståelig beslutning.....	5
Fra ét system til et andet.....	8
Ressourcer på skrump.....	10
Forsinket tryghed.....	14
Løn, løn og løn .....	15
Et delresultat.....	18
Nye fælles aftaler .....	19
Plads til forbedring.....	20
Det kan godt betale sig .....	20
Nye medlemmer – nye tider .....	21
Uden os – ingen velfærd!.....	23

# SKRIFTLIG BERETNING

for perioden 1. november 2005 - 1. august 2008

Da skatteminister Kristian Jensen talte på Dansk Told & Skatteforbunds kongres den 11. oktober 2005, havde han et klart budskab til de delegerede. Han kunne ikke love, at det hele ville blive meget nemmere, når SKAT tre uger efter ville være en realitet. Tværtimod understregede skatteministeren, at der ville være meget, som kunne gå galt - og sikkert også noget, der rent faktisk ville gå galt, understregede skatteministeren.

Den 1. november 2005 var SKAT en realitet, og - som det også vil fremgå af denne skriftlige beretning - så var der undervejs ting, der kunne været gået bedre...

For at undgå misforståelser i forbindelse med læsningen af de kommende sider, skal Dansk Told &

Skatteforbund med det samme dog klart, tydeligt og helt utvetydigt slå fast, at etableringen af SKAT var - og er - en rigtig og nødvendig beslutning.

Det er den måde, etableringen rent faktisk skete på, der på en række områder giver anledning til kritiske bemærkninger - og det samme gælder ikke mindst de politiske beslutninger omkring SKATs ressourcer.

Denne beretning omfatter formelt perioden siden Dansk Told & Skatteforbunds ordinære kongres den 11. og 12. oktober 2005 og frem til den 1. august 2008. I praksis tager vi dog afsæt i den 1. november 2005, hvor SKAT blev etableret som ny arbejdsplads for langt hovedparten af Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer.

## Fra stilhed til kaos

**Om SKATs første vanskelige måneder, om fusionen, der blev en overtagelse, og om Dansk Told & Skatteforbunds utraditionelle åbne brev til politikerne.**

Det skulle egentlig være så nemt. Det var i hvert fald budskabet, når man lyttede til de første politiske forsikringer i forbindelse med beslutningen om at samle ToldSkat og de kommunale skatte- og inddrivelsesforvaltninger i én fælles myndighed. Ved fusionen - som det blev kaldt - skulle medarbejderne jo bare tage deres sager under armen og fortsætte arbejdet, som de altid havde gjort. For mange ville det endda være fra de lokaler, som de var vant til.

På papiret lyder det godt med en "fusion". Det lyder af ligestilling. Af "det bedste fra begge verdener" - og af en vilje til at etablere en helt ny virksomhed på et fælles grundlag.

At fusioner også kan gennemføres med succes skal da heller ikke drages i tvivl. Men når den såkaldte "fusion" skal ske mellem en statslig myndighed, som "opsluger" en lang række mindre kommunale myndigheder - og det sker på baggrund af nogle politiske beslutninger og

under et politisk vedtaget budget, der er strammere end stramt - så er situationen en anden.

Et enkelt eksempel: Som en statslig myndighed blev SKAT helt automatisk underlagt de regler, der generelt gælder for statslige institutioner på forskellige administrative områder som f.eks. bevillingsmæssige forhold, budget, løn og ansættelsesvilkår. Det giver i sig selv en begrænset handlefrihed, der er anderledes end det, man var vant til fra mange kommuner. Ikke mindst der, hvor skatteforvaltningerne var gået sammen i et § 60-selskab, var der reelt stor frihed til skattedirektøren, som alene var ansvarlig overfor bestyrelsen for skattesamarbejdet.

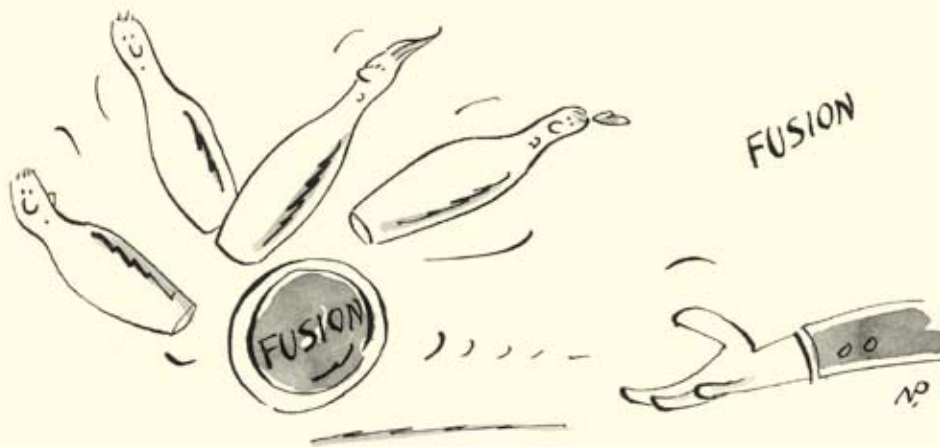
For de medlemmer med kommunal baggrund, der kom til SKAT den 1. november 2005, var der derfor ikke blot navnet til forskel. Der var en hel verden til forskel.

En verden, hvor der var længere til beslutningstagerne. Hvor der var flere krav til procedurer og registrering af f.eks. tidsforbrug - og hvor tingene for mange følte meget mere besværlige.

Samtidig oplevede mange - ikke mindst på inddrivelsesområdet - at de it-systemer, der er det helt nødvendige værktøj i det daglige arbejde, nu kun var til rådighed i dårligere ver-

I perioden fra 1. november 2005 til 1. august 2008 har Dansk Told & Skatteforbunds hovedbestyrelse afholdt i alt 51 hovedbestyrelsesmøder.

33 ordinære møder,  
8 ekstraordinære møder  
og 10 ekstraordinære  
telefonmøder.



sioner, end det, de havde været vant til i kommunerne.

Når der så oveni - især i de første måneder af SKATs levetid - var svære problemer med såvel it, hvor bl.a. de citrix-løsninger, der var etableret til medarbejdere, som endnu sad på kommunale adresser, gav et utal af problemer. Men hvor også de nye ip-telefoner, som SKAT blev udstyret med fra starten, havde mange "børnesygdomme" - så er det vanskeligt at beskrive SKATs første måneder som en ubetinget succes.

At en så stor fusion - som i hvert fald på det tidspunkt var den største i den offentlige sektor - skulle kunne fungere problemfrit fra dag ét, ville være ønsketænkning. Det ville naturligvis være en flot ambition - men næppe særlig realistisk.

Der er dog ingen tvivl om, at SKAT måtte betale nogle forholdsvis dyre lærepenge. Både fordi antallet af enheder, der skulle bringes sammen, var så stort - men også fordi etableringen af SKAT gik 14 måneder forud for de øvrige strukturforandringer, der var en del af reformen af den offentlige sektor i Danmark.

Efterfølgende har man da også kunnet iagttage, at gennemførelsen af strukturreformen i SKAT skete på en noget mere kluntet og brutal måde, end det f.eks. var tilfældet, da Domstolsstyrelsen foretog tilsvarende omstruktureringer. Her blev samlingen af tinglysningen i Høbro tilrettelagt sådan, at lokaler m.v. var klar inden indflytningen - og de fysiske flytninger skete frivilligt eller i takt med den løbende personaleomsætning. Medarbejderne havde i hele taget ordnede forhold. Det kan altså godt lade sig gøre - hvis viljen er til stede!

Oveni de mere praktiske udfordringer, der var i at få arbejdsdagen i SKAT til at fungere, kom nemlig usikkerheden omkring den frem-

tidige placering, som hang over hovedet på langt de fleste medarbejdere. Der var varslet en ønskerunde, som skulle bringe medarbejdernes placering ved de nye skattecetre på plads i løbet af 2006 - men det var næppe alle, der frivilligt kunne være med til at bestemme, hvor de fremover ønskede at arbejde. Det klare budskab fra skatteminister Kristian Jensen var nemlig, at Betalingscentret i Ringkøbing og Kundecentret i Hjørring, Ribe, Odense og Roskilde skulle bemannes med det antal medarbejdere, der var fastlagt i den politiske aftale - og ville det ikke kunne ske frivilligt, kunne uansøgte forflytninger ikke udelukkes. Samtidig var der stor usikkerhed omkring, hvor specialopgaver, som skulle samles ved enkelte skattecetre, ville blive placeret.

Dansk Told & Skatteforbunds hovedbestyrelse mødtes ekstraordinært den 27. januar 2006, hvor eneste punkt på dagsordenen var forholdene i SKAT. Resultatet af hovedbestyrelsens drøftelser omkring den kaotiske situation blev, at forbundet udsendte NYT fra DTS nr. 7/2006 den 30. januar 2006. Her ønskede forbundet at gøre SKATs ledelse og politikkerne opmærksom på situationen og problemerne i SKAT. Teksten fra NYT fra DTS blev derfor også sendt som et åbent brev til skatteminister Kristian Jensen samt til medlemmerne af Folketingets Skatteudvalg og Finansudvalg.

Skatteminister Kristian Jensen læste brevet - og inviterede forbundsformand Jørn Rise til en "kammeratlig snak" på ministerkontoret. Det vil være for mildt at sige, at ministeren ikke var tilfreds med forbundets henvendelse.

I brevet skrev forbundet bl.a.: "Skabes der ikke bedre forhold omkring værktøjerne i SKAT og en personale- og bemandingspolitik, der sikrer fastholdelse og udvikling af kompetencerne, kan Dansk Told & Skatteforbund frygte, at det reelt bliver et "skattefrit år", fordi der hverken kan lignede eller opkræves i det omfang, der var niveauet før fusionen - for hver dag, der går, forældes muligheden for at inddrive krav og korrigerende indkomster m.v."

Forbundet havde brugt billedet med frygten for det "skattefrie år" for at gøre opmærksom på, hvor handlingslammet SKAT var - men det var især det sprogbud, der faldt ministeren meget for brystet.

Internt i SKAT gik ministeren så vidt, at han på intranettet kommenterede forbundets åbne brev, som bl.a. fik følgende ord med på vejen: "DTS har i et åbent brev til mig kritiseret en

række forhold vedrørende fusionen på skatteområdet - forhold, som jeg mener, er udtryk for fagforeningsmæssigt tunnelseyn."

Medlemmerne af Skatteudvalget læste også brevet - og indkaldte skatteministeren til et åbent samråd, hvor han måtte stå skoleret og redegøre for udviklingen i SKAT. Et samråd, der blev fulgt op af en hel række samråd, for især politikerne fra oppositionen var stærkt interesseret i, hvordan det gik med SKAT.

Det må dog - set fra sidelinien - konstateres, at der på intet tidspunkt i forløbet synes at have været en reel vilje blandt forligspartierne - regeringen og Dansk Folkeparti - til at skabe mere vide rammer for SKAT end det, der allerede var aftalt i forbindelse med det politiske forlig om etableringen af SKAT.

Da SKAT i begyndelsen af februar 2006 rundede de første 100 dage, var det derfor fra et udgangspunkt, hvor det stort set kun kunne gå en vej: Fremad.

## En uforståelig beslutning

**Om uansøgte forflytninger til Betalingscentret og Kundecentret, om kamp fra hus til hus og om sager, der endte i retten.**

*Ved afstemningen om dette afsnit i beretningen har Chefkredsens medlemmer ikke stemmeret.*

For medarbejderne i SKAT viste det sig dog snart, at et stort tilbageslag ventede.

At Betalingscentret blev placeret i Ringkøbing og Kundecentret på lokaliteter i Hjørring, Ribe, Odense og Roskilde var en del af den politiske aftale i september 2004, hvor det nye skattelandskort blev dannet.

For Dansk Told & Skatteforbund stod det fra starten klart, at den geografiske kabale ville være svær at få til at gå op alene ved frivillige forflytninger. Især placeringen i Ringkøbing ville være et problem, men også Kundecentrets lokalisering - og ikke mindst afdelingerne i Hjørring og Ribe - kunne vanskeliggøre en frivillig løsning.

Forbundet forsøgte derfor at komme med alternative modeller. Udgangspunktet var, at der skulle være den politisk aftalte bemanding i de pågældende byer, men i det omfang det

ikke var muligt frivilligt at besætte stillingerne med medarbejdere i SKAT, foreslog forbundet bl.a., at der blev rekrutteret eksternt for at nå opfyldelsen af personalemålet. Især ved Betalingscentret i Ringkøbing ville det være relevant med en ekstern rekruttering til løsning af opgaverne.

Forbundets forslag blev dog afvist af SKATs ledelse - vel først og fremmest fordi der ikke var politisk opbakning til en løsning, der indebar en beskeden nyrekruttering til SKAT. Det er derfor grotesk, at SKAT måtte igennem en runde med uansøgte forflytninger - med personlige skæbner blandt de udpegede og generel utryghed i SKAT i kølvandet - når resultatet i sidste ende stort set blev, som forbundet havde foreslået. Nemlig at Betalingscentret nåede op på personaletallet ved at rekruttere eksternt især i lokalområdet. Der blev nemlig senere nyrekrutteret over 400 medarbejdere i forbindelse med en stor anlagt rekrutteringskampagne i 2007.

SKATs ledelse besluttede derfor, at der skulle ske udpegning af medarbejdere, som uansøgt ville blive forflyttet til Betalingscentret og Kundecentret, så de to enheder kunne blive fuldt bemandet. Udgangspunktet for udpegningerne skulle være de opgaver, medarbejderne hidtil havde arbejdet med - bl.a. på baggrund af deres registrering af arbejdstid fordelt på de forskellige opgaver.

For at klæde forbundets tillidsrepræsentanter bedst muligt på til at bistå medlemmerne i forbindelse med udpegningerne, afholdt Dansk Told & Skatteforbund i marts 2006 et stormøde i Odense.

Forbundets Skatteudvalg er blevet høringsberettiget i forbindelse med nye lovforslag på skatteområdet. Ud over arbejdet med nye love har Skatteudvalget i kongresperioden bl.a. arbejdet med at analysere nærmere på SKATs nye indsatsstrategi.



Selve udpegningen fandt sted den 16. marts 2006. Her fik 102 af Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer prikket. 68 skulle mod deres vilje flytte til Betalingscentret i Ringkøbing - og 34 til Kundecentret i Hjørring, Ribe, Odense og Roskilde.

En uforståelig dag, hvor det, der skete, alene havde rod i en politisk beslutning om bemanding af nogle enheder. Måden det skete på savnede både faglige og saglige argumenter - og Dansk Told & Skatteforbund lovede da også med det samme "kamp fra hus til hus" for individuelt at hjælpe de medlemmer, det var gået ud over.

Forbundet startede derfor med at danne sig et overblik over de udpegede og deres individuelle situation. For udpegningerne til Betalingscentret i Ringkøbing var udgangspunktet, at det var de medarbejdere, som i forvejen udførte de opgaver, der skulle til Ringkøbing, som skulle flytte med. Men det stod hurtigt klart, at nogle medlemmer var blevet fanget af tilfældigheder i de koder, der anvendes i forbindelse med registreringen af arbejdsopgaverne - og var blevet udpeget, selvom de slet ikke løste de pågældende arbejdsopgaver.

Andre befandt sig i en særlig vanskelig situation - f.eks. med sygdom eller sociale forhold i den nærmeste familie - hvor en forflyttelse ville være et uoverstigeligt socialt problem.

Der var også eksempler på ægtefæller, hvor den ene blev udpeget til en arbejdsplads flere hundrede km væk - mens den anden kunne blive ved skattecentret, hvor de begge var indtil udpegningen.

SKAT forsøgte en "charmeoffensiv", hvor alle Ringkøbings lyksaligheder blev præsenteret for de udpegede - men langt de fleste så ikke nogen fremtid i den ellers så idylliske by i Vestjylland. At rykke en familie op og flytte flere hundrede km til en by, hvor der måske ikke var realistiske jobmuligheder for ægtefællen, stod ganske enkelt ikke på dagsordenen. Bedre blev det heller ikke af, at der var en del "signalforvirring" omkring de udpegedes mulighed for at få en distancearbejdsplads, så de ikke behøvede at møde op i Ringkøbing alle ugens arbejdsdage men delvist kunne arbejde fra hjemmet.

I juni 2006 afholdt forbundets sekretariat møder rundt omkring i landet med de udpegede til såvel Betalingscentret som til Kundecentret. Her havde medlemmerne bl.a. mulighed for at få individuel rådgivning omkring deres

situation - og sekretariatet fik samtidig et overblik over den enkeltes situation og ønsker.

Ved forhandling med de regionale og lokale ledelser, som havde stået for udvælgelsen af medarbejdere i forbindelse med udpegningsrunden, lykkedes det at få nogle af forflyttelserne trukket tilbage. Det gjaldt f.eks. situationer, hvor der var ganske særlige sociale forhold. Gennem kontakt til og fra pressen - bl.a. Morgenavisen Jyllands-Posten - blev der skabt fokus på nogle af de mest himmelråbende urimeligheder, der var sket i forbindelse med udpegningerne, og gennem det pres, der derved kom på såvel skatteminister Kristian Jensen som SKATs ledelse med HR-direktøren i fokus, lykkedes det for forbundet at få andre af udpegningerne trukket tilbage.

Det stod dog klart, at der i en række af sagerne ikke var muligt for forbundet at få udpegningen trukket tilbage ved forhandling - og den eneste løsning derfor ville være at anlægge sag mod SKAT ved domstolene.

Dansk Told & Skatteforbund fik derfor tidligt i forløbet inddraget CO II i sagerne, og her vurderede man, at der var tale om spørgsmål, der har principiel betydning for hele statens ansættelsesområde - hvad skal man tåle i forbindelse med sin ansættelse - og det var derfor helt naturligt, at centralorganisationen støttede op omkring sagerne.

CO II anbefalede en advokat, og i samarbejde med advokaten gennemgik forbundets sekretariat udpegningerne for at kategorisere sagerne og finde frem til dem, der ville være bedst egnede som prøvesager. Et omfattende arbejde, som løb over efteråret 2006 og ind i 2007.

I foråret 2007 var forbundet ved en række møder i dialog med SKAF, som er CO II's sekretariat, omkring sagerne. Resultatet blev, at SKAF og CO II ønskede en ny advokat til at vurdere sagerne. For Dansk Told & Skatteforbund var det lidt underligt, da CO II selv havde henvist til den advokat, der havde foretaget det forberedende arbejde, men da CO II havde besluttet at betale omkostningerne i forbindelse med sagerne, måtte forbundet acceptere dette advokatskifte.

Den nye advokat - Karen Margrethe Schebye - satte sig dog hurtigt ind i det store sagskompleks og i samarbejde med forbundets sekretariat blev der valgt fire sager ud, som ville egne sig til prøvelse ved domstolene.

Selvom de fire prøvesager omhandlede med-

Fem nye ferieboliger er der kommet til i kongresperioden - og den sjette er godt på vej. Forsikringsagenturforeningens afdeling G har købt en lejlighed i Prag, en i Malaga og et hus i Blåvand. Fondet af 1844 har også købt en lejlighed i Malaga og et hus i Blåvand. Endelig er Fondet af 1844 ved at indrette en lejlighed i Livjærggade på Østerbro, som også vil blive udlejet som feriebolig for forbundets medlemmer.

lemmer, der var blevet forflyttet til henholdsvis Betalingscentret og Kundecentret, var det muligt gennem påstandene i sagerne at få afprøvet en række af de helt principielle spørgsmål - f.eks. også omkring hvor meget tjenestemænd med kommunal baggrund skulle tåle af forflytninger i forbindelse med etableringen af SKAT.

I juli 2007 var advokaten klar med stævninger mod SKAT i de fire prøvesager. Efter forhandlinger mellem forbundets advokat og Kammeradvokaten, som repræsenterer SKAT og Personalestyrelsen i sagerne, blev det aftalt, at sagerne skulle anlægges ved Østre Landsret i stedet for ved byretten.

Østre Landsret gennemførte retsmøderne i de fire sager, som blev afviklet samtidig, i juni 2008. Dommene vil blive afsat den 25. september 2008.

Om sagerne så er endelig afgjort er uvist. Hvis forbundet vinder, vil det næppe være urealistisk at forestille sig, at SKAT og Personalestyrelsen vælger at anke dommen til Højesteret - og på samme måde vil forbundet og CO II skulle tage stilling til, om en tabt sag skal ankes.

For ganske mange af de udpegede har det prik, de fik den 16. marts 2006, dog allerede haft den konsekvens, at de ikke længere er ansat i SKAT. Kun få valgte at flytte til Ringkøbing - og ved Kundecentret var der også flere, som ikke ønskede at flytte over længere afstande. Konsekvensen for de pågældende var, at de fik deres afsked fra SKAT.

Til opfyldning af de huller, som derfor opstod især ved Betalingscentret, indgik det i forbindelse med den fireårige budgetaftale for SKATs økonomi der blev indgået politisk forlig omkring i efteråret 2006, at SKAT i stedet kunne gå ud og eksternt rekruttere til Betalingscentret og Kundecentret. En rekruttering, der især for Betalingscentrets vedkommende blev gennemført med stor succes.

Det var netop den løsning på problemet, som Dansk Told & Skatteforbund havde foreslået i fasen op til udpegningen, så de uansøgte forflytninger kunne undgås. Men en løsning SKATs ledelse måtte afvise, fordi politikerne på det tidspunkt vendte det døve øre til. Konklusionen må derfor være, at hensigten var at bevare arbejdspladser i Ringkøbing fremfor at beholde kvalificerede kolleger i SKAT.

For Dansk Told & Skatteforbund er det en ny situation, at sager med SKAT må afgøres ved domstolene. Historisk set har det - bortset



fra enkelte komplekse arbejdsskadesager - ikke været nødvendigt at anlægge sager på vegne af medlemmerne. Den første sag kom faktisk i denne kongresperiode, hvor et medlems ret til et fuldtidsfleksjob først blev vundet ved byretten og siden ved Østre Landsret. Dansk Told & Skatteforbund har også i kongresperioden måttet stævne SKAT i to sager om medlemmernes adgang til bijob - sager, der endnu ikke er berammet ved Østre Landsret. Der er sandsynligvis også sager på vej i forbindelse med indplacering af ledere - og det er ikke usandsynligt, at et eller flere spørgsmål i forbindelse med sager om grænsedragning og lønmæssig indplacering af medlemmer med kommunal baggrund også vil ende ved domstolene.

Det er en udvikling, Dansk Told & Skatteforbund må beklage - det er nu en gang bedst, når man kan forhandle sig tilrette omkring en løsning. Det er naturligvis legalt, at to parter ved en forhandling har forskellige meninger - men det er frustrerende, når et sagsanlæg er nødvendigt for overhovedet at komme i en seriøs dialog med modparten. Men forbundet tager det til efterretning og er naturligvis - og gerne i samarbejde med CO II - klar til at føre de nødvendige sager ved domstolene.

Dansk Told & Skatteforbunds hjemmeside fik i september 2006 nyt design og indhold i forbindelse med, at den tekniske platform for hjemmesiden blev skiftet. Det har bl.a. betydet større brugervenlighed i forbindelse med opdatering af hjemmesiden, nye funktioner i forbindelse med f.eks. nyheder og nyhedsmail samt ved brug af skemaer på hjemmesiden.

## Fra ét system til et andet

### Om overgang fra kommunal til statslig ansættelse, om indplacering og grænsedragning og om rettigheder, aftaler og kutyper.

Ved etableringen af SKAT bevarede medarbejderne som udgangspunkt de rettigheder, de havde før den 1. november 2005. Lønnen var uændret - og de øvrige aftaler omkring ansættelse, kutyper m.v. kørte også videre.

For medlemmer med baggrund i ToldSkat var ændringer til at overse. De var både før og efter ansat i staten - og omfattet af de generelle ansættelsesregler og -aftaler, der gælder i staten, og de konkrete aftaler, der var indgået i ToldSkat. Aftaler, som blev videreført af SKAT, indtil der kunne indgås nye aftaler med personaleorganisationerne.

For medlemmer med kommunal baggrund var det også udgangspunktet, at deres forhold blev videreført uændret indtil 31. marts 2008, hvor overenskomstperioden udløb. Såvel generelle som individuelle rettigheder fra den tidligere ansættelse ville blive bevaret. Forskellen var "bare", at udgangspunktet var noget mere "broget" - for lønforhold og aftaler m.v. kunne være meget forskellige for kommune til kommune.

Helt overordnet var medlemmerne beskyttet af den lovgivning og de aftaler, der var afledt af den generelle strukturreform. Når det gjaldt aftalerne mellem Personalestyrelsen og centralorganisationerne om overgang fra kommunal til statslig ansættelse i forbindelse med strukturreformen, så var de bare ikke på plads den 1. november 2005. SKAT var frontløberen i strukturreformen - og måtte derfor vente på, at aftalegrundlaget blev forhandlet færdigt. Hovedaftalen kom først på plads i december 2005 - og de særvilkårsaftaler, der regulerede forholdene på Dansk Told & Skatteforbunds område, blev først indgået den 7. juli 2006.

De medlemmer, som først oplevede forandringer, var lederne. Ledelseorganisationen kom som udgangspunkt på plads ved, at lederstillingerne blev besat ved indplacering af de ledere, der havde været i henholdsvis ToldSkat og i kommunerne. Da SKAT imidlertid havde behov for færre ledere end det samlede antal, der havde været før sammenlægningen, så var der en række ledere, for hvem der blev aftalt en alternativ indplacering - i stillinger uden ledelsesmæssigt ansvar som chefkonsulent eller

seniorkonsulent. 26 ledere blev afskediget med rådighedsløn.

Betingelserne for de fleste af disse alternative indplaceringer blev forhandlet på plads i forståelse med de pågældende - men der resterer endnu nogle sager, hvor der er uenighed, og hvor spørgsmålet i yderste konsekvens må indbringes for domstolene.

Generelt for alle, der gik over fra kommunal til statslig ansættelse, var det udgangspunktet, at de - som minimum - bevarede deres tidligere løn. For tjenestemænd var denne ret ubetinget, mens det for overenskomstsansatte var aftalt mellem Finansministeriet og centralorganisationerne i forbindelse med strukturreformen, at der kunne ske en fastfrysning eller nedtrapping af lønnen, hvis den var "for stor" i forhold til lønniveauet på den nye arbejdsplads. I forbindelse med indgåelse af aftalen om den nye lønpolitik for SKAT i december 2007 indgik det dog i den samlede aftalepakke, at denne mulighed ikke blev benyttet i SKAT.

Alle medlemmer med kommunal baggrund skulle dog indplaceres i det statslige lønsystem i SKAT. Denne indplacering - som henholdsvis assistent, fuldmægtig eller specialkonsulent - foretog SKAT på baggrund af den enkeltes uddannelsesmæssige baggrund og hidtidige løn.

Det betød bl.a., at kommunale skatterevisorer med en tilstrækkelig høj løn blev indplaceret som specialkonsulenter - mens skatterevisorer, der ikke havde en løn, som svarer til lønnen i specialkonsulentniveauet, blev indplaceret som fuldmægtige. Det kunne give det resultat, at fuldmægtigen - som efter indplaceringen fik rådighedstillæg i henhold til Dansk Told & Skatteforbunds aftaler - kunne komme op på en højere løn end den kollega, der var blevet indplaceret som specialkonsulent.

Dette er Dansk Told & Skatteforbund naturligvis uenig i. Forbundet har naturligvis intet imod, at medlemmer med kommunal baggrund bliver specialkonsulenter, men det er forbundets holdning, at stillingen som specialkonsulent som udgangspunkt er en advancementsstilling, man efterfølgende kan oprykkes til. Grundindplaceringen burde derfor efter forbundets opfattelse være sket i fuldmægtigforløbet.

Det ønskede SKAT ikke - sandsynligvis for at spare rådighedstillægget til de, der blev indplaceret som specialkonsulenter.

Dette spørgsmål indgår - sammen med en række andre lønmæssige og grænsedragnings-

Forbundets Toldudvalg har i kongresperioden fokuseret på ressourcesituationen på toldområdet - især de meget begrænsede ressourcer til toldkontrol ved grænserne. Toldudvalget arbejder på at forberede en kampagne, som skal oplyse bredt om forholdene på toldkontrolområdet.



mæssige spørgsmål i forbindelse med overgangen til SKAT og indplaceringen i det statslige system - i en række sager, som forbundets sekretariat og advokat i samarbejde med SKAF-sekretariatet vurderer nærmere med henblik på, om der skal anlægges sager eller søges en forhandlingsmæssige løsning. Afklaringen af disse sager har været meget kompliceret og har derfor taget lang tid, men det er forbundets håb, at grundlaget for at tage stilling til sagerne videre færd fuldt ud kan være til stede i løbet af efteråret 2008.

Alle tjenestemænd blev indplaceret på Dansk Told & Skatteforbunds aftale om Ny Løn - mens SKAT som udgangspunkt kun indplacerede overenskomstansatte på Dansk Told & Skatteforbunds organisationsaftale, hvis de pågældende havde en skatterevisoruddannelse. Denne grænsedragning har Dansk Told & Skatteforbund heller ikke været enig i. Når det gælder specialkonsulenter er det f.eks. forbundets opfattelse, at en specialkonsulent, der ikke har akademisk baggrund, i overensstemmelse med forbundets organisationsaftale skal have mulighed for individuelt at vælge, om vedkommende ønsker ansættelse efter forbundets eller efter HK's overenskomst.

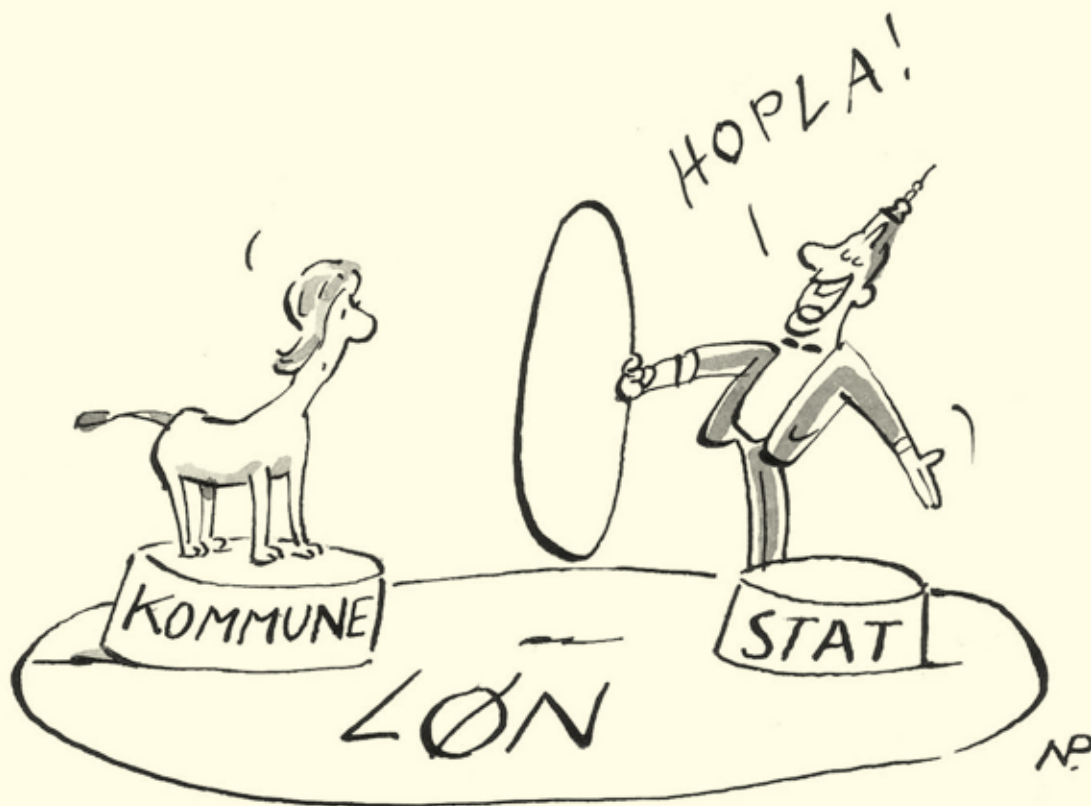
Helt overordnet er det Dansk Told & Skatteforbunds udgangspunkt, at medarbejderne i SKAT skal have mulighed for at opnå de mest fordelagtige ansættelsesvilkår, når det gælder løn og pension. Når der derfor i de indgåede aftaler og overenskomster er fortolkningsmuligheder, mener forbundet, at denne mulighed skal komme medarbejderen til gode. F.eks. ved en mulighed for, at den pågældende får mulighed for vælge ansættelse efter Dansk Told & Skatteforbunds overenskomst fremfor HK-overenskomsten.

Dansk Told & Skatteforbund må på baggrund af de gennemførte indplaceringer og grænsedragninger konstatere, at SKAT åbenbart ikke deler dette synspunkt.

Da særvilkåraftalerne om overgang fra kommunal til statslig ansættelse endelig blev forhandlet på plads mellem Personalestyrelsen og centralorganisationerne i sommeren 2006, var næste skridt, at SKAT tilbød medarbejderne med kommunal baggrund overgang til ansættelse efter de statslige vilkår. Overgangen skulle senest ske pr. 1. april 2008, og havde den enkelte inden det tidspunkt ikke frivilligt valgt et tidligere overgangstidspunkt, ville overgangen ske helt automatisk i forbindelse med de nye

Dansk Told & Skatteforbund etablerede i 2006 SDKurser i samarbejde med Skatterevisorforeningen. SDKurser nåede at udbyde fire kurser.

En evaluering af samarbejdet betød dog, at de to parter var enige om at lukke ned for SDKurser igen på grund af forskellige opfattelser af strategien omkring fremtidige kursusudbud.



Dansk Told & Skatteforbund undersøgte i forbindelse med de uansøgte forflyttelser til Ringkøbing, om det var muligt at købe et hus i byen, som kunne udlejes til medlemmer, der var forflyttet til Betalingscentret. Kommunen ville dog ikke give tilladelse til anvendelsen - og kontakt til de få medlemmer, der valgte at flytte med til Ringkøbing, viste også, at der alligevel ikke var behov for et hus.

aftaler- og overenskomster på det statslige område pr. 1. april 2008.

For tjenestemænd var det overordnet aftalt, at de kunne vælge et vilkårligt overgangstidspunkt - mens der for overenskomstansatte blev fastsat mulige overgangstidspunkter i de tilbud om overgang, som SKAT sendte ud til den enkelte.

Spørgsmålet om det mest optimale overgangstidspunkt var en hel individuel vurdering ud fra det enkelte medlems løn- og pensionsmæssige forhold. Dansk Told & Skatteforbunds sekretariat havde i den forbindelse et stort antal henvendelser fra medlemmerne, som søgte rådgivning.

For at klæde de regionale bestyrelser på til at også at bistå medlemmerne bedst muligt i forbindelse med overgangen til statslig ansættelse, gennemførte sekretariatet møder med bestyrelserne om betingelserne for overgang - og ultimo 2007 afholdt sekretariatet en række medlemsmøder rundt omkring i landet, hvor medlemmerne fik informationer om overgangsbetingelserne og kunne få svar på deres spørgsmål.

Ét er de "store" spørgsmål om løn- og pensionsmæssige forhold - noget andet de mere individuelle rettigheder, som kunne være meget forskellige ud fra, om man kom fra den ene eller den anden kommune, eller havde baggrund i ToldSkat. Det var ofte spørgsmålet om disse "personalegoder" eller velerhvervede rettigheder, der kunne bringe følelserne frem, hvis de blev ændret eller helt fjernet. Gratis kaffe og frugtordninger var blandt de første ting, der kom i fokus. Men også traditionen i en række kommuner for at betale medarbejdernes kontingent til Skatterevisorforeningen eller Pantefogedforeningen har givet anledning til megen debat. Det var en kutyme - og den skulle derfor som udgangspunkt videreføres indtil 31. marts 2008. Men fra 2006 begyndte SKAT at henvise til, at der ikke var bevillingsmæssig hjemmel på finansloven til at afholde udgifter af den karakter - og ved nogle skattesamarbejder bortfaldt betalingen af kontingentet helt eller delvist.

Dansk Told & Skatteforbund har ihærdigt argumenteret for, at SKAT havde en kutymemæssig forpligtigelse til at betale kontingentet for de medlemmer, der havde denne rettighed med fra kommunerne. Men hvorfor skulle alle medlemmer - uanset baggrund - ikke behandles ens? Derfor burde SKAT betale kontingentet for alle, når der nu beviseligt er knyttet

en fordel til medlemskabet f.eks. i forbindelse med lavere kursusgebyr, som også SKAT nyder godt af.

Sagen med kontingentet er desværre blevet blot ét af eksemplerne på, hvor "små sko" SKAT er blevet klemt ned i som konsekvens af de politiske beslutninger, der er truffet omkring de budgetmæssige rammer for virksomheden.

Generelt må Dansk Told & Skatteforbund konstatere, at "indforhandlingen" af medarbejderne med kommunal baggrund skete hen over hovedet på de pågældende og personaleorganisationerne. Medlemmerne blev endog nægtet adgang til indsigt i, hvad deres kommunale arbejdsgiver "huskede" at få medoverdraget på forpligtigelsessiden. Efter overdragelsen var holdningen så, at SKAT selvfølgelig respekterede alt - hvis blot de pågældende selv kunne dokumentere rettighederne, hvilket kunne være vanskeligt. Besparelserne for SKAT har givet været minimale - men frustrationerne store hos medlemmerne.

## Ressourcer på skrump

**Om en reduktion af SKAT på 25% over fire år, om et budget skåret længere ind end til benet og om en ny indsatsstrategi på godt og ondt.**

Der er næppe tvivl om, at udsigten til at spare ressourcer i den sammenlagte skatte- og indrivelsesforvaltningen var et vægtigt argument for politikerne, da de traf beslutningen om at etablere SKAT. At der i et eller andet omfang ville være muligt at drive SKAT med færre ressourcer i takt med, at ændring af arbejdsgange, nye it-systemer og tilpasset lovgivning kom på plads, kan da heller ikke afvises.

Allerede i forbindelse med forarbejdet til strukturreformen havde sektoranalysen på Skatteministeriets område vurderet, at der var et betydeligt besparelsespotentiale ved en énstrengt myndighed. For at få et bredere billede af det potentiale fik Finansministeriet udarbejdet den såkaldte "Boston-rapport" - en ekstern konsulentanalyse, som skulle vurdere ressourcebehovet i SKAT. Dette analysearbejde foregik sideløbende med arbejdet med etableringen af SKAT.

På finansloven for 2006 var det stort set "business as usual" for SKAT. Finansloven blev til på et tidspunkt før sammenlægningen var en realitet - og rammerne blev lagt ud fra de skøn, det var muligt at foretage inden SKAT var på plads.

Det lå dog allerede i kortene, at SKATs fremtidige økonomi skulle fastlægges i en politisk aftale - en aftale, der kom på plads i august 2006 i forbindelse med regeringens forslag til finanslov for 2007.

Man kan sige, at Dansk Told & Skatteforbund frygtede det værste - og stort set til fulde fik forventningerne indfriet. Over perioden 2007-2010 skulle SKATs personaletal reduceres med 25%.

Hvis der var ét enkelt positivt element, var det, at aftalen indeholdt en garanti for, at der ikke ville ske afskedigelser i SKAT i perioden. Svarede den naturlige afgang ikke til de 8% om året, der var fastlagt i aftalen - hvilket var omtrent det dobbelte af den naturlige afgang, som havde været normal i ToldSkat - var der sikret ekstrabevillinger på finansloven, som ville garantere, at der var løn til alle.

Samtidig indeholdt aftalen, at SKAT fremover ikke skulle måles på de resultatmål, som tidligere havde været benyttet. Nu skulle SKAT i stedet til at arbejde på en helt ny måde - efter en indsatsstrategi, der tog udgangspunkt i at gøre SKATs kunder i stand til selv at gøre tin-

gene rigtig første gang. Så behovet for kontrol af de kunder, der havde viljen til at gøre tingene korrekt, blev mindre - og kontrolindsatsen i højere grad kunne rettes mod de kunder, der ikke har viljen eller evnen til at gøre tingene rigtigt. I teorien en fornuftig strategi - spørgsmålet er blot, om borgere og virksomheder er klar til denne strategi.

Vedtagelse af en finanslov kræver 90 mandater i Folketinget. Det flertal kunne regeringen kun stille med, hvis der blev indgået forlig - f.eks. med Dansk Folkeparti.

Dansk Told & Skatteforbund forsøgte derfor ad forskellige veje at påvirke de politiske beslutningstagere på Christiansborg for at ændre grundlaget for SKATs budget - og i særlig grad minimere omfanget af personalereduktioner. Siden 1. november 2005 havde der allerede været en række eksempler på, at SKAT ikke havde tilstrækkeligt med personaleressourcer til at løse arbejdsopgaverne - bl.a. på inddrivelsesområdet.

Forudsætningen for at kunne løse opgaverne med færre ressourcer var blandt andet nye it-systemer. Den store modernisering af SKATs it-systemer - med bl.a. et helt nyt fælles inddrivelsessystem - var da også sat i gang. Men allerede inden udviklingsarbejdet rigtigt var begyndt, lød varslet, at de nye systemer ville blive forsinket - og sandsynligvis først kunne tages i brug efter udgangen af perioden for den

Forbundets Inddrivelsesudvalg er blevet høringsberettiget i forbindelse med nye lovforslag på inddrivelsesområdet. I kongresperioden har Inddrivelsesudvalget bl.a. arbejdet med lovgivningen og ressourcesituationen på inddrivelsesområdet.



Forbundsformand Jørn Rise har gennem hele kongresperioden været formand for Toldudvalget i Unionen af Finanspersonale i Europa (UFE) og medlem af UFE's præsidium.

fireårige budgetaftale. De opstillede krav om personalereduktioner var derfor helt urealistiske.

Blandt andet på forbundets repræsentantskabsmøde den 30. og 31. oktober 2006 blev der sat fokus på de helt urealistiske besparelser i finanslovsforslaget og fireårsaftalen under overskriften "Nok er nok!".

Forbundet havde politiske kontakter i alle lejre. Repræsentanter for oppositionen havde forståelse for forbundets argumenter - og repræsentanter for forligspartierne lyttede også venligt. Men lige lidt hjalp det. Der blev indgået et politisk forlig mellem regeringen og Dansk Folkeparti, som fulgte linierne i regeringens udspil. De mere end 90 mandater var i hus.

Det ændrede dog ikke ved, at Dansk Told & Skatteforbund da finanslovsforliget var i hus stadig tog kraftig afstand fra indholdet af aftalen om SKATs økonomi - hvilket bl.a. skatteminister Kristian Jensen tog noget ilde op. Men uanset der var et flertal for aftalen i Folketinget, kunne det ikke fratage Dansk Told & Skatteforbund det synspunkt, at de økonomiske rammer for SKAT i de kommende fire år var på et helt urealistisk - og utilfredsstillende - lavt niveau.

Forliget om finansloven for 2007 gav ganske vist mulighed for at SKAT i et vist omfang kunne foretage nyrekruttering. Det var bl.a. nødvendigt for at fylde de tomme pladser ved Betalingscentret og Kundecentret efter den fejlslagne udpegning af medarbejdere til en uansøgt forflyttelse og en erkendelse af, at der var overført for få fra de kommunale skatte- og inkassoforvaltninger. Men aftalen gav også mulighed for at rekruttere særlige kompetencer andre steder i SKAT.

Hvad aftalen ikke ændrede på var dog det personalelet, SKAT skulle ned på ved udgangen af 2010. Derfor var Dansk Told & Skatteforbund - bortset fra rekrutteringen til Betalingscentret og Kundecentret - meget forbeholden for den nyrekruttering, der skulle ske. Populært sagt kunne det blive som at "tisse i bukserne" - hvor man blot ville skubbe et endnu større problem med personalsituationen ved udgangen af 2010 foran sig.

Samtidig var der ikke blevet fastlagt og aftalt nogen rekrutteringsstrategi for SKAT. Spørgsmålet om hvilke rekrutteringsveje, der fremover skulle være til SKAT, var uafklaret - og der var ikke noget samlet overblik over, hvilke kompetencer, der var behov for i SKAT.

Dansk Told & Skatteforbund frygtede derfor, at rekrutteringen kunne ende i en "hovsa-situation" - hvor der ganske vist blev rekrutteret dygtige medarbejdere rundt omkring, men hvor det var et åbent spørgsmål, om det også var de rette medarbejdere, SKAT fik ansat.

Da rekrutteringen blev gennemført i foråret og sommeren 2007 blev resultatet, at det i stort omfang blev akademiske medarbejdere med en række forskellige uddannelser, der blev ansat i SKAT. Og desværre er resultatet i dag, at en del af disse medarbejdere allerede har valgt at forlade SKAT igen.

Det er Dansk Told & Skatteforbunds holdning, at en holdbar rekruttering til SKAT nødvendigvis må være bred og spille på flere strenge. Naturligvis skal der rekrutteres akademisk uddannet personale. Naturligvis skal der rekrutteres kontorelever. Men der er også et stort behov for at rekruttere til en uddannelse, der gennem en kombination af teori og praktik retter sig målrettet mod arbejdsopgaverne i SKAT - gerne i form af en professionsbacheloruddannelse. Der har i kongresperioden været et arbejde - bl.a. omkring justering af allerede eksisterende uddannelser til SKATs behov - men endnu uden noget konkret resultat. Uddannelsen i SKAT ligner historien om IC4-togene - mange forsinkelser og ugennemskuelighed.

Hvis der allerede i 2007 var blevet rekrutteret til en ny uddannelse rettet mod SKATs opgaver - og skabt grundlag for, at det "luft", der angiveligt var i SKATs personalemåltal også blev anvendt til en tilsvarende rekruttering i de kommende år - så tror Dansk Told & Skatteforbund på, at rekrutteringen kunne være blevet en succes for SKAT.

Det forbehold Dansk Told & Skatteforbund havde til rekrutteringsprocessen var også en af årsagerne til, at forbundet - i modsætning til de øvrige personaleorganisationer i SKAT - ikke ønskede at indgå en generel aftale om tillæg til de nye medarbejdere, der blev rekrutteret i foråret 2007. SKAT valgte dog - noget usædvanligt - at indgå den pågældende aftale med de to andre personaleorganisationer.

Med aftalen om SKAT økonomi skulle de budgetmæssige rammer ligge fast for perioden 2007 til 2010. Det forhindrede dog ikke Dansk Told & Skatteforbund i overfor politikerne endnu en gang at argumentere for behovet for en målrettet rekruttering til SKAT - bl.a. på toldområdet - da finanslovsforslaget for 2008 blev lagt frem. Endnu en gang dog uden



resultat - selvom gratisavisen MetroExpress på baggrund af forbundets argumenter havde fået repræsentanter for et flertal udenom regeringen til at love, at der skulle ansættes flere til toldkontrol ved grænserne.

På grund af valget i november 2007 blev det oprindelige finanslovsforslag trukket tilbage - og et nyt blev fremlagt af regeringen i begyndelsen af 2008. Her stod det klart, at på trods af fireårsaftale, så lå de økonomiske rammer for SKAT alligevel ikke helt klippefast. I hvert fald var SKAT helt uforståeligt omfattet af regeringens generelle krav om en opsparring på 1% af budgettet. Da SKAT ikke har mulighed for at spare på lønbudgettet, som udgør en stor del af det samlede budget, betyder det, at den midlertidige besparelse slår ganske hårdt igennem på en række andre konti - og på mange områder efterlader SKAT som en virksomhed, der skal spare ikke blot helt ind til benet, men helt ind i benet.

Det har f.eks. den konsekvens, at der ved mange skattecentre stort set ikke er penge til uddannelse i 2008. Besparelserne i 2008 har også konsekvenser for udviklingen af de nye it-systemer. Man kan fristes til at sige, at besparelserne er som sendt fra himlen til SKAT, som herigennem får en forklaring på, hvorfor de endnu en gang må udskydes.

En meget utilfredsstillende situation - og selvom de to ting ikke nødvendigvis behøver at hænge sammen, så er der dog ganske mange i SKAT, der har vanskeligt ved at identificere sig med ledelsens tale om SKAT som en attraktiv arbejdsplads, når virkeligheden er, at der stort set ikke er råd til noget som helst. Selv en social institution som den landsdækkende idrætsdag er sparet væk i 2008. Dog bliver der

lokalt afholdt idrætsdage - og i Randers afholdes idrætsdagen vest for Storebælt alligevel som planlagt.

Med hensyn til indsatsstrategien - den nye måde at arbejde på, som var en del af aftalen om SKATs økonomi - så er de første luftige udtalelser om, hvad den egentlig ville betyde, efterhånden blevet afløst af konkret handling og en ny måde at arbejde på. Angiveligt som et redskab til at nå opgaverne med de færre ressourcer, der er til rådighed. Effekten af indsatsstrategien, der stadig trækker rundt på ord som "compliance", "skattegab" og "efterrettelighed", som en kommunikationsrådgiver næppe ville have foreslået, mangler dog fortsat at blive dokumenteret.

Indsatsstrategien forhindrer dog, at det politiske niveau fortsat kan kræve en målrettet indsats på et område, som der ikke er taget højde for i planlægningen. Initiativer som "æder" af de i forvejen sparsomme ressourcer.

Indsatsstrategien indeholder givet mange hensigtsmæssige elementer - men med et generelt billede af, at der er for få ressourcer til rådighed for at løse opgaverne i SKAT, kan det blive mere end vanskeligt at nå det opstillede mål om at holde skattegabene i ro.

Andre vælger at anskue det på den måde, at indsatsstrategien er et behændigt greb for at sløre alle sammenligningsmuligheder med den produktion, der tidligere blev præsteret i ToldSkat og de kommunale skatte- og inddrivelsesforvaltninger. Så billedet af SKAT som en succes ikke kan anfægtes.

Ord som "Kejserens nye Klær" er brugt af mange medlemmer.

Indsatsstrategien skal evauleres i efteråret 2008, og mange i SKAT venter spændt på re-

Forbundets sekretariat fik sin første jurist. Det er faglig sekretær Merete Keller Berdiin, som i 2006 afsluttede sine studier, der er foregået udenfor arbejdstiden, og derfor kunne føje cand. jur. til sin titel.

Forbundets tillidsmandsuddannelse er startet op igen med afholdelse af Grundkursus 1 og Grundkursus 2. Herudover har været afholdt temadage i bl.a. løn og strategi.

sultatet af evalueringen - og på konsekvenserne heraf!

Man kan ønske, at resultatet bliver, at indsatsstrategien dækker behovet - så SKAT kan fremstå troværdig overfor de lovlydige borgere med garantien af, at de ikke også betaler nabovens skat. Der er nemlig næppe nogen vej tilbage, for de ressourcer, der kunne sættes ind på yderligere kontrol, er ikke længere til stede i SKAT.

## Forsinket tryghed

**Om tryghedsaftalen, om vejen mod SKATs nye struktur og om nye opgaver for Skatteministeriet og SKAT.**

Allerede i forbindelse med de overordnede rammer omkring strukturreformen blev det aftalt mellem Finansministeriet og centralorganisationerne, at der skulle indgås tryghedsaftaler, som omfattede de medarbejdere, der blev berørt. I forbindelse med etableringen af SKAT skete det blot ikke - måske var årsagen endnu en gang, at SKAT var frontløberen i reformen, og tingene derfor ikke var helt på plads, da de var aktuelle for SKAT.

Siden kom udpegningerne til Betalingscentret og Kundecentret, som bombede medlemmernes fornemmelser for tryghed i SKAT så langt tilbage, at der ligesom ikke var så meget grundlag for at sætte sig til forhandlingsbordet med SKATs ledelse.

Men da de økonomiske rammer for SKAT i efteråret 2006 var faldet på plads med finansloven for 2007 og den økonomiske fireårsaftale for 2007-2010, var personaleorganisationerne og SKATs ledelse enige om, at det var tiden at forhandle en tryghedsaftale. At direktionens holdning samtidig var næret af et politisk ønske om at få skabt "fred" med personaleorganisationerne i SKAT, var med i forhandlingerne som dark horse.

Der skal ikke være nogen tvivl om, at Dansk Told & Skatteforbund gerne ville indgå en tryghedsaftale, der kunne bringe lidt tiltrængt ro til SKAT. Da billedet ved forhandlingernes start imidlertid var, at direktionens udspil stort set kun indeholdt de rettigheder, ansatte i SKAT

allerede havde i henhold til lovgivning, overenskomster og aftaler, var interessen dog mere behersket. For Dansk Told & Skatteforbund handlede det især om, at de medlemmer, der allerede var blevet flyttet rundt - ikke mindst dem, der var prikket til Betalingscentret, men endnu ikke flyttet - også fik nogle rettigheder og fordele af aftalen.

Forbundets forhandlere kunne iagttage, at der relativt hurtigt var en fælles forståelse mellem de øvrige personaleorganisationer og SKATs direktion om indholdet i aftalen. Det var kun Dansk Told & Skatteforbund, der hele tiden "stillede sig på bagbenene" med krav - og et ønske om flere gange gennem forløbet af få aftalegrundlaget behandlet i forbundets hovedbestyrelse. Et ønske, der naturligvis ikke nødvendigvis gør et forhandlingsforløb lettere - men dog skaber en demokratisk forankring af forhandlingsmandatet. Også selvom det under forhandlingerne ikke er muligt at sende grundlaget ud til debat i tillidsmands- og medlemskredsen.

Alligevel blev det dog alt i alt et konstruktivt forhandlingsforløb, og selvom der ikke var politisk vilje til bagudrettet at give reelle indrømmelser overfor de medlemmer, der var blevet uansøgt forflyttet, så valgte Dansk Told & Skatteforbund alligevel efter mange overvejelser og drøftelser at sige ja til tryghedsaftalen på grund af de fremadrettede perspektiver i aftalen. En aftale, der bl.a. betyder, at uansøgte forflytninger i videst muligt omfang skal undgås, at det er opgaverne, der skal flyttes fremfor medarbejderne - og der skal gøres en særlig indsats for at kompetenceudvikle SKATs medarbejdere til de fremtidige opgaver.

Det er da også med tilfredshed, at Dansk Told & Skatteforbund kan konstatere, at såvel skatteminister Kristian Jensen som SKATs direktion har vedstået tryghedsaftalen i forbindelse med de udspil omkring SKATs nye struktur, som indtil videre er blevet lagt frem. Må den linie fortsætte i forbindelse med implementeringen af den nye struktur.

Selvom SKAT kun har små tre år på bagen, er der her i 2008 allerede behov for en justering af strukturen. Processen startede allerede i 2007, hvor eksterne konsulenter så nærmere på SKATs struktur. I den første del af 2008 var der en proces, hvor SKATs direktion var i dialog med lederne i SKAT og repræsentanter for personaleorganisationerne. En proces med en god og konstruktiv dialog, hvor der også blev lyttet

til personaleorganisationernes holdninger.

Der blev debatteret ud fra tre modeller - men det stod relativt hurtigt klart, at endemålet er en fuldstændig udnyttelse af de muligheder, der er i en enhedsorganisation.

Vurderingen har dog været, at SKAT endnu ikke fuldt ud er klar til ændringen fra en geografisk funderet organisation til en enhedsorganisation, hvor opgaverne kan placeres rundt omkring i landet uafhængigt af geografiske hensyn. Lige før sommerferien lagde direktionen derfor en revideret model frem for den nye struktur, som bygger på en opdeling i seks regioner, der hver især har en række geografiske lokaliteter og nogle landsdækkende opgaver under sig.

For Dansk Told & Skatteforbund har den største bekymring omkring den nye struktur nok været omfanget af virtuel ledelse. Ganske vist var modellen dengang en lidt anden, men de erfaringer med virtuel ledelse, der er fra ToldSkat's sidste par år, taler ikke ubetinget for en gentagelse. Kravet er derfor, at referencelinierne i SKAT's nye struktur pr. 1. januar 2009 skal være så klar, at medarbejderne kun refererer til én chef. Ingen må opleve at "skulle tjene to herrer" ved at få direkte reference til mere end én chef.

Der er ingen tvivl om, at der udestår et stort arbejde for Dansk Told & Skatteforbund i forbindelse med den kommende omstrukturering i SKAT. I første omgang omkring ledelsesorganisationen, hvor det tegner til, at en række chefer vil få tilbudt en indplacering på et lavere niveau end i dag. Her vil Dansk Told & Skatteforbund om nødvendigt føre sagerne til retten med påstand om rådighedsløn, hvis den tilbudte stilling ikke er passende.

I næste omgang bliver det arbejdet med at få den nye struktur til at fungere. Med virtuelle ledere, placering af opgaver - og med lokaliteter, hvor der ikke længere er en lokal chef.

Undervejs i kongresperioden har der også været andre justeringer af SKAT's struktur og opgaver.

SAC - SKAT's Administrative Center - er blevet etableret. Her er samlet en række administrative og personalevendte opgaver. En del af disse forventes af skulle flytte over til Statens Administrative Center, når dette center bliver etableret under Økonomistyrelsen. Omfanget af de opgaver, SKAT skal afgive, er dog endnu ikke klarlagt.

Samtidig med regeringens beslutning om-

kring etableringen af et administrativt center for hele staten område blev det samtidig besluttet, at en stor del af it-opgaverne i staten skal samles i Statens It, der etableres som en selvstændig styrelse under Skatteministeriet.

Tjenestemænd, der ansættes i Statens It, vil være grænsedraget til Dansk Told & Skatteforbunds område, og forbundsformand Jørn Rise deltager derfor også i en følgegruppe, der er nedsat i Personalestyrelsen.

Med virkning fra den 1. januar 2008 overtog SKAT motorregistreringsopgaven fra Politiet. SKAT er i færd med at udvikle et helt nyt it-system til digital motorregistrering, som imidlertid er forsinket og først forventes i drift i løbet af 2009. Indtil da må opgaven derfor løses med de samme manuelle procedurer, som var gældende i Politiet. I forbindelse med opgaven fik SKAT overført et antal medarbejdere fra Politiet.

Det er meget tilfredsstillende at Skatteministeriet og SKAT har fået tilført nye opgaver fra andre myndigheder, men det er samtidig meget utilfredsstillende - men også symptomatisk - at de it-systemer, der skal til for at løse opgaven, er stærkt forsinkede.

Samtidig kan der også være en bekymring for, at SKAT bliver "snydt", når der følger bevilinger med nye opgaver, da besparelselementet ofte er en ikke uvæsentlig del, når der flyttes opgaver i det offentlige.



## Løn, løn og løn

**Om udligning af lønforskelle, resultatet af aftale- og overenskomstforhandlingerne, tillæg og lønpolitik, og om afskaffelse af PacMac.**

*Ved afstemningen om dette afsnit i beretningen har Chefkredsens medlemmer ikke stemmeret.*

Etableringen af SKAT med medarbejdere fra såvel staten som kommunerne fik lønforskellene frem i lyset. Ikke alene kunne der være forskel i lønnen mellem en medarbejder fra ToldSkat og en medarbejder med kommunal baggrund, som løste tilsvarende opgaver med en sammenlignelig uddannelse. Der kunne også være stor forskel på lønnen blandt medlemmer



Dansk Told & Skatteforbund var i 2006 sammen med HK/SKAT værter for det årlige møde i Nordisk SkatteOrganisation (NSO). Forbundsformand Jørn Rise har gennem hele kongresperioden været formand for NSO.

med kommunal baggrund ud fra hvilken kommune, de kom fra.

Dansk Told & Skatteforbund gjorde derfor tidligt i forløbet SKATs ledelse opmærksom på det uhensigtsmæssige i disse lønforskelle. Budskabet fra direktionen - fra såvel told- og skattedirektøren som fra HR-direktøren - var, at dette spørgsmål måtte henvises til aftale- og overenskomstforhandlingerne i 2008.

Da Dansk Told & Skatteforbund i sommeren 2007 skulle formulere kravene til aftale- og overenskomstforhandlingerne i 2008 stod en pulje til udligning af lønforskelle i SKAT derfor højt på listen. At der også var et særligt behov for tillæg til assistenter var et andet højt prioriteret krav.

Ellers var det forbundets hovedkrav, at mest muligt af rammen skulle anvendes til generelle lønforbedringer. Det handlede kort og godt om mere i løn!

Da det centrale forlig på statens område blev indgået i februar 2008 var det derfor umiddelbart også tilfredsstillende, at 9,1% af forliget samlede ramme på 12,8% - under forudsætning af at skønnet over reguleringsordningens udmøntning holder - blive udbetalt til alle som generelle lønstigninger.

Ved det centrale forlig var der afsat 1,7% til forhandling på de enkelte områder i staten. Dansk Told & Skatteforbund blev derfor sammen med CO II indbudt til forhandlinger i Personalestyrelsen om forhandling af denne pulje på Skatteministeriets område.

Efter en forhandlingsrække i Personalestyrelsen blev der indgået en aftale, som indeholder en basislønfremgang til alle forbundets medlemmer bortset fra medlemmer i chefniveauet. Blandt andet lykkedes det at forhøje basislønningerne i assistentforløbet ud over de reguleringer af basislønnen, der var sket på HK-overenskomsten. Noget, det aldrig tidligere havde været muligt at forhandle på plads. Disse basislønreguleringer sker alle pr. 1. oktober 2008.

Ud fra en samlet vurdering var det derfor en enig hovedbestyrelse, der besluttede, at Dansk Told & Skatteforbunds repræsentanter på CO II's ekstraordinære repræsentantskabsmøde skulle stemme ja til resultatet af aftale- og overenskomstforhandlingerne.

Trods ja til resultatet var der krav, Dansk Told & Skatteforbund ikke kunne komme igennem med ved forhandlingerne.

Bortset fra de reguleringer af basislønnen-

gerne ud over reguleringerne på HK-området, som blev aftalt, lykkedes det ikke at komme igennem med kravet om særlige tillæg til stillinger på assistentområdet. Hovedbestyrelsen var ellers klart af den opfattelse, at der var et særligt behov for at tilgodese assistentområdet ekstraordinært ved disse aftaleforhandlinger - men kunne ikke få dette krav igennem ved forhandlingerne med Personalestyrelsen.

Hovedbestyrelsen måtte derfor nøjes med at anbefale, at der ved de lokale tillægsforhandlinger i foråret 2008 blev fokuseret på de muligheder for oprykninger, der bl.a. kunne tilgodese medlemmer i assistentforløbet.

Det lykkedes heller ikke at komme igennem med kravet om en særlig pulje til udligning af lønforskelle i SKAT. Selvom SKATs direktion tidligere havde henvist dette krav til netop aftale- og overenskomstforhandlingerne i 2008, havde direktionen åbenbart undladt at hviske Personalestyrelsen i øret, at det ville være en god idé at få kigget på de lønforskelle, der var opstået i kølvandet på etableringen af SKAT. I hvert fald var Personalestyrelsen ved forhandlingerne totalt afvisende overfor at sætte en pulje af til dette formål.

Også her kunne hovedbestyrelsen da også kun henvise til, at man har fokus på problemet i forbindelse med de lokale tillægsforhandlinger.

Forliget på statens område forudsætter, at der i aftale- og overenskomstperioden sker en lokal lønglidning på 1,5% på de statslige arbejdspladser. En lokal lønglidning kan f.eks. ske, hvis SKATs direktion i forbindelse med de årlige lokale tillægsforhandlinger om Ny Løn forhøjer puljen ud over de midler, der umiddelbart er til genanvendelse.

Ved forhandlingerne om tillægspuljen i foråret 2008 skete der ikke nogen ekstraordinær forhøjelse af puljen. Det krav blev afvist af SKATs direktion. Dansk Told & Skatteforbund må derfor naturligt forudsætte - og med klar henvisning til aftalen mellem finansministeren og centralorganisationerne - at der lægges ekstra oveni puljen ved tillægsforhandlingerne i 2009 og 2010, så SKAT også opfylder forventningen om en lokal lønglidning over perioden på 1,5%.

Efter etableringen af SKAT skulle forhandlingerne om udmøntning af de lokale tillæg under Ny Løn i gang igen i foråret 2006. Medlemmerne med kommunal baggrund havde krav om udmøntning af tillæg pr. 1. januar



2006 (1,25% puljen i den kommunale overskoms) - og medlemmerne med statslig baggrund pr. 1. april 2006 (genanvendelige tillægsmidler).

SKAT anmodede i foråret 2006 personaleorganisationerne om, at forhandlingerne om udmøntningen kunne skubbes til efteråret 2006. Forbundet stillede i den forbindelse krav om en umiddelbar opgørelse af puljerne - men der var en vis træghed fra SKATs side med henvisning til de kommende forhandlinger om en ny lønpolitik i SKAT. Dette argument kunne forbundet ikke godtage, da lønpolitikken alene kunne få fremadrettet virkning, og udmøntningen af puljerne skulle ske på et historisk grundlag. Resultatet var, at der ultimo juni 2006 kunne indgås en aftale mellem SKAT og personaleorganisationerne om en samlet tillægspulje på 41 mio. kr., der var rettet mod alle medarbejdere i SKAT uanset baggrund, som så blev forhandlet lokalt i efteråret 2006.

I forbindelse med hovedbestyrelsens behandling af aftalen om tillægspuljer for 2006 blev spørgsmålet om fortsat anvendelse af de genanvendelige, aftrappelige tillæg - PacMac - igen taget op til debat. Hovedbestyrelsen accepterede dog, at der fortsat kunne anvendes PacMac-tillæg i forbindelse med de aktuelle tillægsforhandlinger - men at forbundet ved forhandlingerne om den fremtidige lønpolitik i SKAT ville arbejde for at få afskaffet de dynamiske tillæg.

I foråret 2007 var det igen tid for forhandling omkring puljer til lokale tillægsforhandlinger - og endnu en gang måtte Dansk Told & Skatteforbund konstatere, at SKAT var sent ude med opgørelsen af tillægspuljerne. En af årsagerne til, at forbundet valgte ikke at indgå aftalen omkring tillæg til nyrekrutterede.

I maj 2007 lykkedes det dog personaleorganisationerne at indgå en aftale om en samlet tillægspulje til lokal udmøntning på 52 mio. kr. - og forbundets hovedbestyrelse sagde ja til puljens størrelse bl.a. fordi udgiften til indplacering af medarbejdere med kommunal baggrund samt rekrutteringstillæg til nyansatte ville komme ud over de 52 mio. kr., som derfor uden bånd kunne sendes ud til lokal forhandling.

Tillæggene i 2007 skulle stadig udmøntes med udgangspunkt i den gamle lønpolitik, som var en overlevering fra ToldSkat. I løbet af 2007 intensiveredes forhandlingerne om en ny lønpolitik for SKAT dog mellem HR-direktøren og personaleorganisationerne. Dansk Told

& Skatteforbund var grundigt forberedt til det arbejde - bl.a. i kraft af nedsættelsen af et lønpolitisk udvalg, som i løbet af 2007 gjorde et stort arbejde med at bearbejde forbundets krav til en ny lønpolitik.

Fra Dansk Told & Skatteforbunds side var det bl.a. målet, at den nye lønpolitik ikke kom til at indeholde anvendelse af de dynamiske PacMac-tillæg. Forbundet så også gerne, at der indgik en garanti for opskrivning af de årlige tillægspuljer - og at aftalen indeholdt noget om afgørelse af tvister mellem parterne. Endvidere ønskede forbundet ikke, at aftalen indeholdt begrænsninger for, hvor stor løn et medlem kunne få udbetalt under Ny Løn.

Efter et længere forhandlingsforløb lykkedes det i december 2007 at nå enighed om en aftale omkring en ny lønpolitik for SKAT. De dynamiske PacMac tillæg blev afskaffet. Der ville fremover være mulighed for at aftale varige tillæg og oprykninger lokalt, der var ingen lofter over lønnen, og aftalen indeholdt også indførelse af en ny konsulentorganisation. Tillægsmidlerne skulle fordeles over to puljer. En foreløbig opgjort pulje 1 til forhandling i løbet af foråret - og en pulje 2 efter den endelige opgørelse, som først skulle forhandles senere på året.

Til gengæld kom forbundet ikke igennem med ønsket om en aftale omkring afgørelse af tvister og en garanti for opskrivning af de årlige puljer.

Samlet set betragtede hovedbestyrelsen det dog som en fornuftig aftale. Om der fremover ville blive tale om en god eller dårlig aftale ville dog helt afhænge af, om der ville være midler til tillæg efter aftalen.

I 2008 skulle tillægsforhandlingerne første gang ske under den nye lønpolitik, og allerede i april 2008 kunne der indgås en aftale mellem SKAT og personaleorganisationerne om udmøntning af pulje 1 på i alt 65 mio. kr. Et beløb, der dog ikke var udtryk for en ekstraordinær opskrivning fra SKATs side - størrelsen skyldtes alene de generelle lønstigninger pr. 1. april 2008, som ville give et ekstraordinært stort beløb til genanvendelse af dynamiske tillæg.

Generelt omkring forhandlingerne om tillægspuljer må Dansk Told & Skatteforbund konstatere, at det har været ganske vanskeligt at gennemskue, hvordan SKAT opgør den ledige lønsum, der er grundlaget for fastsættelsen af tillægspuljen efter Ny Løn. Som ud-

Dansk Told & Skatteforbunds Hus på Hjalmar Brantings Plads er blevet renoveret.

Baggrunden var et krav fra kommunen om etablering af en brandtrappe fra mødelokalet på 2. sal. Det betød, at mødelokalet måtte bygges om. I samme forbindelse fik huset nyt tag - og facader og vinduer blev renoveret.

Efter renoveringen er huset en perfekt ramme for hovedbestyrelsens og sekretariatets virksomhed.

Forbundets historiske arkiv, som rækker helt tilbage til de organisationer, som gennem forskellige fusioner er blevet til Dansk Told & Skatteforbund, har gennem en del år været deponeret ved ToldSkat Museet. På grund af manglende plads var denne opbevaring ikke længere mulig. Museet formidlede derfor kontakten til Rigsarkivet, som var interesseret i at overtage arkivet. Forbundets arkiv bliver derfor fremover offentlig tilgængelig for bl.a. forskere.

gangspunkt er det ganske vist direktionens ret at fastsætte størrelsen på en eventuel opskrivning af tillægspuljen - men for personaleorganisationerne er det uacceptabelt, at der ikke er større gennemskuelig omkring anvendelsen af SKATs lønbudget. Forbundet har gentagne gange på møder i Budgetudvalget under SKATs Hovedsamarbejdsudvalg (HSU-B) anmodet om nærmere specifikation over lønsummen - men endnu er det ikke lykkedes for forbundet at komme til en egentlig fælles forståelse med SKATs direktion omkring behovet for gennemskuelig i forbindelse med grundlaget, når der skal indgås aftaler om tillægspuljer til Ny Løn, hvilket er meget utilfredsstillende og efter forbundets opfattelse i strid med intentionerne bag Ny Løn i staten.

## Et delresultat

**Om løn til chefer og om tillæg til afdelingslederne.**

*Ved afstemningen om dette afsnit i beretningen har alene Chefkredsens medlemmer stemmeret.*

På Chefkredsens område var et af hovedkraverne ved aftale- og overenskomstforhandlingerne

i 2008, at der skulle afsættes midler til tillæg til afdelingslederne.

Ved forhandlingerne mellem Personalestyrelsen og Dansk Told & Skatteforbund om kravene, var det meget vanskeligt at komme igennem med krav på chefområdet. Personalestyrelsen henviste til, at det var Skatteministeriets - Departementets - holdning, at ændringer af lønforholdene på chefområdet i SKAT måtte afvente den kommende evaluering af SKATs struktur, som i særlig grad ville betyde ændringer i chefniveaue.

Ved de centrale aftaleforhandlinger mellem Finansministeriet og centralorganisationerne var det alene lykkedes at komme igennem med en omklassificering af SKATs indsatsdirektør fra lønramme 38 til lønramme 39. Ved forbundets forhandlinger med Personalestyrelsen lykkedes det dog også i 11. time at komme igennem med en omklassificering af stillingen som chef for Betalingscentret fra lønramme 37 til lønramme 38 - og der blev til sidst afsat en pulje på 1,5 mio. kr. til forbedring af afdelingsledernes løn.

Dette resultat gav anledning til stor debat på Chefkredsens generalforsamling i april 2008. Holdningen blandt mange afdelingsledere var, at kredsen skulle stemme nej til resultatet af aftale- og overenskomstforhandlingerne. Resultatet blev dog, at generalforsamlingen godkendte beretningen, hvor kredsen tog resultatet af aftale- og overenskomstforhandlingerne til efterretning - bl.a. fordi bestyrelsen understre-



gede, at den afsatte pulje kun var et delresultat og et skridt på vejen til at forbedre aflønningen for afdelingslederne i SKAT.

På chefområdet har Chefkredsen forhandlet de årlige aftaler om tillæg til chefer i SKAT.

## Nye fælles aftaler

**Om personalepolitik, flekstid og seniorordninger - og om rekrutterings- og uddannelsesområdet, hvor der stadig er meget at nå.**

Det var ikke kun på lønområdet, at SKAT havde behov for nye fælles aftaler, som kunne træde i stedet for de aftaler, der var arvet fra ToldSkat.

Et af de første områder, der blev taget fat på, var en fælles personalepolitik for SKAT. Arbejdet startede i foråret 2006 - og Dansk Told & Skatteforbund deltog hen over sommeren og efteråret i de nedsatte projekt- og styregrupper. Efter en lang men konstruktiv proces var der enighed om indholdet i en ny fælles personalepolitik i december 2006.

Næste område, der blev taget hul på, var spørgsmålet om arbejdstid og flekstid i SKAT. Dette arbejde startede i 2007, og her blev der også lagt en stor arbejdsindsats fra Dansk Told & Skatteforbunds side for at nå frem til et aftaleindhold, der kunne matche ønsker og behov hos forbundets medlemmer.

Den nye flekstidsaftale lå klar i december 2007 og blev indgået samtidig med indgåelse af aftalen om ny lønpolitik i SKAT. Aftalen indeholder bl.a. forbedringer på fuldmægtigområdet, hvor fuldmægtigene med rådighedsforpligtigelse nu kan opspare flekstid på lige fod med andre personalegrupper.

En aftale, som længe har stået højt på Dansk Told & Skatteforbunds ønskeliste, er en aftale om seniorpolitik i SKAT. En aftale, som bl.a. skulle være med til at understøtte, at seniorerne vælger at blive lidt længere i SKAT og samtidig medvirker til at videregive deres kompetencer.

Spørgsmålet om en seniorpolitik havde flere gange været drøftet i SKATs Hovedsamarbejdsudvalg og med HR-direktøren, uden der dog var kommet en fælles forståelse for behovet for en seniorpolitisk aftale - og ikke mindst



indholdet af sådan en aftale.

Derfor udarbejdede Dansk Told & Skatteforbund i foråret 2007 et forslag til en aftale om seniorordninger i SKAT, som blev overgivet til SKATs Hovedsamarbejdsudvalg. Der var principielt enighed om, at der burde indgås en aftale om en seniorpolitik - men så skete der i øvrigt ikke mere konkret fra SKATs side.

Først i foråret 2008 er arbejdet med at formulere en seniorpolitik - eller rettere en livsfasepolitik - for SKAT. Det er derfor Dansk Told & Skatteforbunds håber, at der snart kan blive indgået en aftale om bl.a. seniorpolitiske tiltag, som kan understøtte det generelle ønske, der er i samfundet om at bevare seniorerne længere på arbejdsmarkedet.

Det har tidligere været omtalt i denne beretning, at der manglede en rekrutteringspolitik for SKAT i forbindelse med den rekrutteringsrunde, der blev gennemført i foråret 2007.

Dansk Told & Skatteforbund er stadig af den opfattelse, at der mangler en sammenhængende rekrutteringspolitik, uddannelsespolitik og kompetenceudviklingspolitik for SKAT, som tager udgangspunkt i, at SKAT har behov for kompetencer på forskellige niveauer og med flere indgange til løsning af arbejdsopgaverne.

Der er behov for rekruttering til en uddannelse, der er målrettet mod løsning af den brede opgaveportefølje i SKAT, som kræver indsigt i og forståelse for såvel regnskabsmæssige-, juridiske- og servicemæssige forhold. En uddannelse, der er bygget op omkring en veksling mellem teoriforløb - gerne gennemført udenfor SKAT og ved en anerkendt uddannelsesinstitution - og en praktisk tilknytning til arbejdet i SKAT. En uddannelse på professionsbachelorniveau, der er rettet mod ansættelse i SKAT - og men også gerne mod sammenlignelige job i f.eks. re-

Dansk Told & Skatteforbund har i perioden 1. november 2005 til 1. august 2008 udsendt i alt 98 NYT fra DTS.

Der er tegnet 3.336 abonnementer omkring en automatisk mailbesked hver gang, der udsendes et NYT fra DTS.

Forbundet afholdt ordinært repræsentantskabsmøde den 30.-31. oktober 2006 i Fredericia og den 9.-10. oktober 2007 i Horsens.

visor- og rådgivningsbranchen. En uddannelse, der samtidig kan give efteruddannelsen i SKAT et fagligt niveau at måle sig op imod.

Generelt er udviklingen af uddannelses- og kompetenceudviklingsområdet i SKAT i de godt 2½ år, der er gået, siden etableringen, ikke nået så langt, som Dansk Told & Skatteforbund kunne ønske. Lidt uforståeligt, når man tænker på hvilken central rolle kompetenceudvillingen af SKATs medarbejdere har - og ikke mindre vil få i de kommende år.

Det er som om, uddannelsesområdet i SKAT har været præget af mange flotte ord men alt for lidt konkret handling - og dermed ikke har levet op til ordene om en attraktiv arbejdsplads.

## Plads til forbedring

**Om undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø i SKAT blandt forbundets medlemmer.**

Stress, sygdom, utilfredshed - ja, generelt en holdning til, at det gik rigtig dårligt i SKAT. Det var den stemning, der bredte sig i SKAT og blandt forbundets medlemmer i 2006. Måske meget naturligt når man tænker på, hvilken omvæltning medarbejderne i SKAT - og ikke mindst dem med kommunal baggrund - havde været igennem siden 1. november 2005.

Men Dansk Told & Skatteforbund har svært ved at agere på baggrund af stemninger, og rygter, der bliver bragt til torvs. Skal en sag bringes op i SKATs Hovedsamarbejdsudvalg eller overfor SKATs direktion, er det nødvendigt, at der er et faktisk grundlag at tage udgangspunkt i. Efter indstilling fra forbundets arbejdsmiljøudvalg besluttede hovedbestyrelsen derfor i slutningen af 2006, at der skulle gennemføres en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i SKAT.

Fra ToldSkat havde Dansk Told & Skatteforbund erfaringer med at gennemføre en fælles undersøgelse med ledelsen og de øvrige personaleorganisationer - undersøgelsen Psyke&Sundhed. Disse erfaringer gjorde, at forbundet denne gang lagde stor vægt på, at det skulle være en undersøgelse, som blev gennemført som medlemmernes egen undersøgelse. Forbundet ville dog gerne inddrage de

to øvrige personaleorganisationer i undersøgelsen, og såvel HK/SKAT som AC-landsklubben i SKAT blev derfor inviteret til at være med i arbejdet med at forberede og gennemføre undersøgelsen. Begge organisationer meldte dog tilbage, at de ikke ønskede at deltage i en undersøgelse, der alene blev gennemført af personaleorganisationerne.

Forbundets arbejdsmiljøudvalg gik derfor videre med forberedelsen af en undersøgelse, der alene var rettet mod Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer. Som udgangspunkt for undersøgelsen blev valgt det spørgeskema, som Arbejdsmiljøinstituttet havde udarbejdet på et videnskabeligt grundlag - og som i øvrigt også lå til grund for Psyke&Sundhed-undersøgelsen i ToldSkat. Spørgeskemaet blev suppleret med nogle spørgsmål, der var rettet internt mod Dansk Told & Skatteforbund.

Undersøgelsen blev gennemført som en elektronisk undersøgelse via forbundets hjemmeside i foråret 2007. Herefter blev data bearbejdet og analyseret nærmere af forbundets arbejdsmiljøudvalg, som fremlagde resultatet i en rapport i oktober 2007.

Undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø i SKAT viste et billede af en arbejdsplads med gode muligheder for job og udvikling samt et godt socialt fællesskab - men også en arbejdsplads med stress og for få personaleressourcer til at nå de opgaver, der skal løses.

Efter gennemførelsen af undersøgelsen har forbundets arbejdsmiljøudvalg arbejdet videre med de forskellige konklusioner, der kan udledes af resultatet, og brugt det som grundlag for arbejdet i Arbejdsmiljøudvalget under SKATs Hovedsamarbejdsudvalg (HSU-A) samt i dialogen med SKAT omkring initiativer til forbedring af arbejdsmiljøet.

## Det kan godt betale sig

**Om forbundets individuelle bistand og rådgivning til medlemmerne og om, hvordan det godt kan betale sig at være medlem.**

Det var udtryk for rettidig omhu, at hovedbestyrelsen besluttede, at Dansk Told & Skatteforbunds sekretariat skulle udvides fra to til

fem faglige sekretærer efter etableringen af SKAT. Som det også fremgår af denne beretning, har det været en ganske travl kongresperiode for forbundets sekretariat. Ikke alene fordi forbundet efter den 1. november 2005 stort set fik fordoblet sit medlemstal. Etableringen af SKAT betød også, at der har været et omfattende arbejde med forberedelse, forhandling og indgåelse af nye aftaler.

Denne del af sekretariatets arbejde er normalt ganske synlig. Mindre synlig i den brede kreds af medlemmer er den individuelle bistand og rådgivning af medlemmerne, som foregår i stort omfang. Ikke mindst overgangen til statslige vilkår og aftaler for medlemmer med kommunal baggrund har givet anledning til et stort antal henvendelser om bistand til forbundets sekretariat.

Den rådgivning og bistand, der ydes i forbindelse med den slags sager, bliver normalt ikke eksponeret ud, fordi det vedrører enkeltpersoner. For det enkelte medlem kan det dog have stor betydning, når forbundet går ind i en sag, der måske er gået i hårdknude.

Et eksempel: En tidligere kommunal chef i en skatteforvaltning, havde i forbindelse med overgangen til ansættelse i staten pr. 1. november 2005, ansættelse på en åremålskontrakt. Medarbejderen blev ikke ansat som chef i SKAT, men havde krav på at medbringe åremålsansættelsen.

Åremålsansættelsen ophørte den 1. januar 2007, hvorefter medarbejderen overgik til ansættelse på statslige vilkår. Medarbejderen mente i første omgang, at han havde krav på fratrædelsesgodtgørelse, hvilket SKAT i første omgang afviste. Dansk Told & Skatteforbund gik herefter ind i sagen.

Sagen blev herefter opdelt i tre hovedområder. 1. krav om fratrædelsesgodtgørelse, 2. krav om, at der skulle beregnes pensionsbidrag af godtgørelsen og 3. krav om morarenteberegning, som følge af for sent udbetalt fratrædelsesgodtgørelse

SKAT afviste som nævnt i første omgang, at der skulle udbetales fratrædelsesgodtgørelse, hvilket SKAT ved efterfølgende forhandlinger imødekom. Herefter afviste SKAT, at pensionsbidraget skulle indgå i fratrædelsesgodtgørelsen. Dette blev også senere imødekommet. Det sidste spørgsmål omkring morarenteberegningen gav herefter ikke anledning til diskussion, og kravet blev imødekommet.

Samlet set betød sagens afgørelse en brut-

toubetaling på ca. 550.000 kr. til Dansk Told & Skatteforbunds medlem.

Andre gange kan det være sager, som får konsekvens for flere medlemmer. Sekretariatet fandt f.eks. ud af, at medlemmer med kommunal baggrund i deres gruppelevsordning havde et tillæg, som betød, at de ville få en udbetaling på 50.000 kr., hvis de blev pensioneret med kvalificeret svagelighedspension.

Denne ordning var SKAT ikke klar over - og havde derfor ikke sørget for, at de pågældende fik denne udbetaling.

For medarbejderen i sekretariatet var det derfor en god oplevelse at skulle ringe rundt til flere medlemmer, som heller ikke kendte til ordningen og fortælle, at der ville gå 50.000 kr. ind på deres konto.

## Nye medlemmer - nye tider

**Om udviklingen af Dansk Told & Skatteforbund efter etableringen af SKAT, om tillidsrepræsentanter, nye vedtægter og om samarbejdet med de øvrige personaleorganisationer.**

Da Dansk Told & Skatteforbund afholdt kongres i oktober 2005 havde forbundet ca. 2.600 medlemmer. Få måneder senere - efter etableringen af SKAT - var medlemstallet ca. 5.200. Med andre ord skete der en fordobling efter tilgangen af nye medlemmer med kommunal baggrund.

Forud for den 1. november 2005 var gået en lang proces, hvor forbundet havde forsøgt at komme i dialog med HK omkring overflytning af de medlemmer fra kommunerne, som efter overgangen til staten ville være omfattet af Dansk Told & Skatteforbunds aftale- og forhandlingsret. Det lykkedes som bekendt ikke.

Kun med de mindre organisationer på FTF-området - Embedsmandsforeningen i København, Kommunalforeningerne i Frederiksberg, Gentofte og Søllerød samt Foreningen af Kommunale Chefer - lykkedes det at indgå samarbejdsaftaler, der indebar en overflytning til Dansk Told & Skatteforbund.

Den eneste opfordring forbundet kunne

Forbundsformand Jørn Rise har gennem hele perioden været næstformand for Statstjenestemændenes Centralorganisation, CO II. Forbundets næstformand Marianne Nielsen har i hele perioden været medlem af CO II's hovedbestyrelse. I perioden indtil 1. april 2008 havde forbundet yderligere ét medlem af CO II's hovedbestyrelse.

Denne plads har i perioden været besat af Jens Erik Kristensen og Poul K. Rasmussen.

give til de potentielt nye medlemmer fra HK var derfor at melde sig ud af HK og ind i Dansk Told & Skatteforbund - og med hensyn til A-kassen at søge overflyttelse fra HK's A-kasse til STA, som Dansk Told & Skatteforbund har et tæt samarbejde med. I løbet af mindre end et halvt år havde mere end 2.400 fulgt dette råd.

For Dansk Told & Skatteforbund var det af afgørende betydning at være i stand til at byde de nye medlemmer velkommen og forsøge at skabe et grundlag for, at de følte sig hjemme i deres nye fagforening.

I første omgang handlede det om at få etableret et midlertidigt net af tillidsrepræsentanter, som kunne bistå medlemmerne lokalt indtil forbundets nye struktur kunne være på plads. Allerede i midten af november 2005 afholdt forbundet derfor to stormøder for tillidsrepræsentanter - et i Vejle og et i Roskilde. Her deltog tillidsrepræsentanter, der fortsatte fra tiden i ToldSkat - men også en række repræsentanter for de nye medlemmer. Blandt de overflyttede til SKAT var naturligvis nogen, der havde en baggrund som tillidsrepræsentanter i HK - men der var også helt nye repræsentanter, der meldte sig for at være med til at hjælpe deres kolleger i den turbulente tid efter etableringen af SKAT.

For at forberede en ekstraordinær kongres i april 2006, hvor Dansk Told & Skatteforbund kunne få en ny struktur med nye vedtægter og foretage nyvalg til de politiske poster, blev der blandt de nye tillidsrepræsentanter på stormøderne valgt medlemmer til et Fællesforum. Fællesforum bestod af forbundets hovedbestyrelse samt et tilsvarende antal repræsentanter for de nye medlemmer. Samtidig blev der nedsat en Styregruppe, som bestod af fire medlemmer af forbundets hovedbestyrelse og fire repræsentanter for de nye medlemmer.

Under Fællesforum blev der nedsat en række arbejdsgrupper, som hver især bidrog til forskellige dele af arbejdet med at forberede de nye vedtægter. Selve udformningen af vedtægtsforslaget blev forankret i Styregruppen.

Arbejdet i Fællesforum og Styregruppen førte frem til en ekstraordinær kongres den 24. og 25. april 2006 i Silkeborg, hvor Dansk Told & Skatteforbund fik nye vedtægter. Jørn Rise blev valgt som forbundsformand - og Marianne S. Nielsen og Gert Ingo Leander som næstformænd. Vedtægterne indeholdt nemlig en overgangsperiode med to næstformænd til den ordinære kongres i 2008 - én med statslig

baggrund og én med kommunal baggrund.

Efter den ekstraordinære kongres fortsatte arbejdet regionalt og lokalt med etablering af lokalafdelinger ved det enkelte skattecenter og regionale fællesafdelinger ved SKATs samarbejder, så Dansk Told & Skatteforbund havde tillidsrepræsentanter på alle niveauer, der kunne matche ledelsen i SKAT ved forhandlinger.

Ud fra de tilbagemeldinger, der gennem kongresperioden er kommet fra medlemmer og tillidsrepræsentanter, er det billedet, at Dansk Told & Skatteforbund greb den interne proces efter etableringen af SKAT an på en fornuftig og hensigtsmæssig måde, hvor både nye og gamle medlemmer havde mulighed for at føle sig repræsenteret på et ligeværdigt grundlag.

Dansk Told & Skatteforbund - både forbundets sekretariat og de lokale tillidsrepræsentanter - har da også undervejs i kongresperioden modtaget mange henvendelser fra kolleger i SKAT, som er grænsedraget til en anden faglig organisation, men som hellere ønskede medlemskab af forbundet.

Dansk Told & Skatteforbund respekterer naturligvis, at nogle personalegrupper i SKAT er grænsedraget til andre faglige organisationer - og de kolleger, hvor forbundet på den baggrund ikke kan varetage aftaleretten, kan vi derfor kun tilbyde et ekstraordinært medlemskab. Et medlemskab, der omfatter de samme medlemsfordele som tilbydes forbundets ordinære medlemmer - lige bortset fra varetagelse af den faglige aftaleret.

Dansk Told & Skatteforbund har i dag et godt samarbejde med de øvrige personaleorganisationer i SKAT. Især samarbejdet med den nye formand for AC-Landsklubben i SKAT tegner meget positivt.

Det skal dog ikke være nogen hemmelighed, at Dansk Told & Skatteforbund gerne så, at der blev indgået et endnu tættere samarbejde mellem de tre store personaleorganisationer i SKAT, så vi sammen i højere grad kunne tale med én stemme overfor SKATs ledelse. Ikke nødvendigvis som en fusion - den vej er forsøgt med HK for nogle år siden, og de spor skræmmer stadig. Men gennem en anden form for tæt samarbejde, hvor selvstændigheden og muligheden for at koncentrere sig målrettet mod én arbejdsplads - nemlig SKAT - kunne bevares.

## Uden os – ingen velfærd!

Om at "stå fast" og "råbe op", og om pligten til at sige sin mening – også overfor det politiske system.

SKAT er i dag en helt anden arbejdsplads end det ToldSkat og de kommuner, som medlemmerne tidligere kendte.

For Dansk Told & Skatteforbund er den bane, der bliver spillet på i relation til SKATs ledelse, også en anden. Det har ind i mellem givet anledning til, hvad man vel kan kalde forskellig opfattelse af spilleregler og "fair play".

I et forhandlingsforløb kan Dansk Told & Skatteforbund f.eks. godt finde på at "stå fast". Vi siger ikke blot sige ja til direktionens første udspil til en aftale – men går altid i reelle forhandlinger om indholdet. Undervejs i sådan et forhandlingsforløb er det også naturligt for Dansk Told & Skatteforbund at vende forhandlingsmandatet i en demokratisk proces i forbundets hovedbestyrelse. Det er dog – bl.a. – det, en hovedbestyrelse er til for. Input er vigtigt for alsidigheden.

Det er naturligt, at SKATs direktion spiller rollen som de loyale embedsmænd, der har til opgave at føre de beslutninger ud i livet, som er truffet på det politiske niveau. Derfor markerer SKATs direktion heller ikke udadtil uenighed omkring disse politiske beslutninger – og forventer tilsvarende loyalitet i organisationen, når de er truffet.

Om SKATs direktion på de indre linier siger fra over for politikerne og advarer dem, hvis de er ved at træffe beslutninger, som vil gå ud over SKATs mulighed for at varetage opgaverne ud fra et fagligt forsvarligt synspunkt, skal af gode grunde være usagt, da det ikke kommer frem i offentligheden. Dansk Told & Skatteforbund kan blot konstatere, at politikerne i denne kongresperiode i hvert fald har truffet beslutninger, som ud fra forbundets opfattelse og viden om forholdene i SKAT – en viden, som dog er ganske bred, da den bygger på kontakt til medlemmer rundt omkring på alle niveauer – er gået over grænsen for SKATs mulighed for at varetage opgaverne ud fra et fagligt forsvarligt synspunkt.

Det er derfor Dansk Told & Skatteforbund ind i mellem har taget bladet for munden og "råbt op" i offentligheden om forholdene i SKAT. Fordi forbundet ikke blot har ytrings-

frihed – men også føler en ytringspligt, når tingene går i den gale retning.

Som politikerne har ret til at træffe de beslutninger, der er flertal for i Folketinget, har forbundet også ret til at gøre opmærksom på de konsekvenser, beslutningerne har for arbejdet i SKAT set ud fra medlemmernes arbejdsforhold.

Det er klart, at det kan give anledning til debat med SKATs ledelse, hvor dette budskab skal placeres. Om det skal være internt – på møderne i SKATs Hovedsamarbejdsudvalg eller direkte ved kontakt til direktionens medlemmer. Eller om det skal være offentligt – via pressen eller ved et åbent brev til centrale politikere, som forbundet bl.a. også har benyttet sig af i kongresperioden.

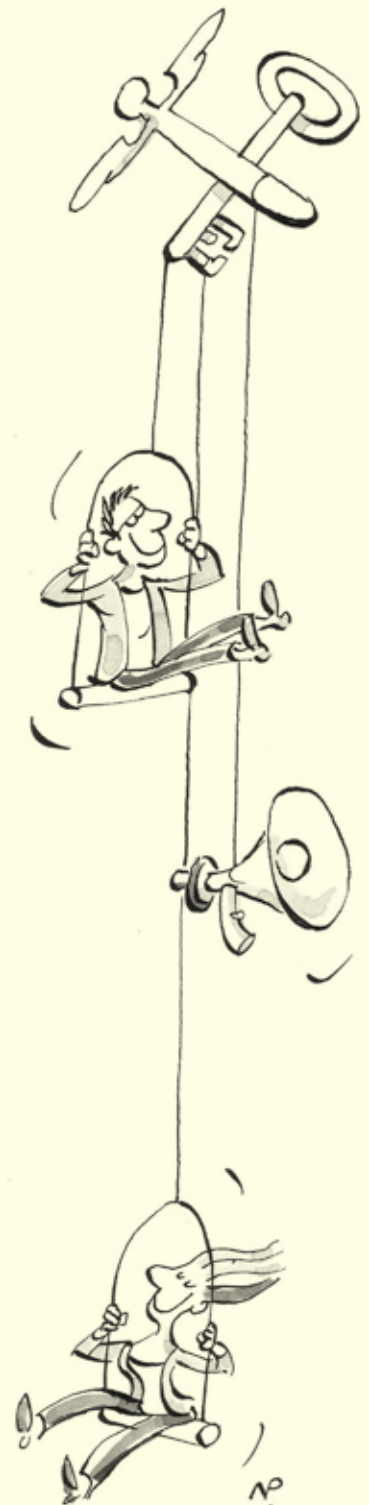
Dansk Told & Skatteforbund tager naturligvis gerne den debat med direktionen – og lytter også gerne til direktionens synspunkter. Men forbundet må ind i mellem konstatere at direktionen selv henviser til, at beslutningen er truffet i det politiske niveau, og direktionen derfor ikke kan gå i nærmere dialog omkring det. Og så er det, at Dansk Told & Skatteforbunds eneste vej til at søge at påvirke beslutningen, er at gøre det politiske niveau opmærksom på, at det efter forbundets opfattelse er en forkert beslutning.

Så er det Dansk Told & Skatteforbund "råber op". Ikke ud fra en partipolitisk indgang – forbundet er helt neutral af partipolitik – men ud fra en basal pligt til at gøre opmærksom på, at den beslutning, der er truffet, ikke tjener samfundets interesse.

Derfor vil Dansk Told & Skatteforbund også blive ved med at "råbe" til det politiske system om ressourceproblemerne i SKAT. I et – måske naivt men dog stærkt – håb om, at politikerne en dag bredt vil begynde at se sammenhængen. At en krone givet ud til SKAT ikke er en udgift – men en investering, der kan komme mange-fold igen.

For stadigvæk:

Uden os – ingen velfærd!





[WWW.DTS.NU](http://WWW.DTS.NU)

**DANSK TOLD & SKATTEFORBUND**

HJALMAR BRANTINGS PLADS 8 . 2100 KØBENHAVN Ø  
TLF. 35 26 34 60 . [WWW.DTS.NU](http://WWW.DTS.NU) . [DTS@DTS.NU](mailto:DTS@DTS.NU)