

Dansk Told & Skatteforbund

Referat – Repræsentantskabsmøde 2012

Referat af Dansk Told & Skatteforbunds repræsentantskabsmøde 23. oktober 2012 på Hotel Comwell Grand Park i Korsør

Dagsorden

1. Velkomst v/forbundsformand Jørn Rise
2. Godkendelse af dagsorden
3. Valg af dirigent og mødeseekretær
4. Situationen i SKAT generelt
5. Indkomne forslag
6. Samarbejde med Seniorforeningen Told•Skat
7. Foreløbig godkendelse af regnskabet for 2011
8. Eventuelt

1. Velkomst v/forbundsformand Jørn Rise

Forbundsformand Jørn Rise bød velkommen til repræsentantskabsmødet således:

Kære repræsentanter. På hovedbestyrelsens vegne velkommen til repræsentantskabsmødet 2012. Hvor er det dejligt at se kendte mennesker. Det er rart at være i trygge rammer blandt forbundets tillidsrepræsentanter.

Og i dag har vi en gæst, nemlig formanden for Seniorforeningen Told•Skat, Bjørn Wikkelsøe Jensen, men du er jo også både kendt og en god bekendt af forbundet. Jeg er glad for, at du kunne deltage i forbundets repræsentantskabsmøde, så du selv kan danne dig et indtryk af det, som vil blive debatteret, og således, at du på din generalforsamling senere på ugen kan give input videre. Desværre kan jeg ikke deltage i din generalforsamling, og næstformanden er også forhindret, hvilket jeg beklager, men forbundet skal nok være godt repræsenteret ved redaktøren.

En velkomst skal der også lyde til forbundets interne revisorer, nemlig Poul Tackmann. Og så skulle jeg have budt velkommen til Ejnar Sindahl. Men Ejnar har været igennem en hård sygdomsperiode, som ikke er slut endnu. I stedet byder jeg velkommen til endnu en gammel bekendt, nemlig revisorsuppleant Preben Buchholtz. Samtidig vil jeg foreslå, at repræsentantskabet sender Ejnar det bedste ønske om god bedring - og det kan vel bedst gøres med lidt blomster og god vin, samt en varm hilsen fra alle os.

En varm velkomst til Niels Sørensen fra redaktionsudvalget, som har stillet sin seng til rådighed - altså ikke den derhjemme, men den på hotelværelset, så vi alle sammen kan være her på hotellet.

Selvfølgelig også en stor velkomst til gæster fra kredsene. Chefkredsen, kreds 1, 5 og 6 har gæster til stede. Det er dejligt med interesse.

Jeg kan vanen tro starte med at konstatere, at SKAT er et spændende sted at være - her sker altid noget, her er der altid gang i den. Jeg tror med rette, at jeg godt kan tillade mig at sige, at SKAT er stedet, hvor forandringernes vinde blæser.

Jeg tror også godt, at jeg kan tillade mig at sige, at ethvert ord om, at medarbejderne i SKAT ikke er omstillingsparate, det er ganske usandt. Vi er som medarbejdere i SKAT i høj grad omstillingsparate.

Vi kan både ændre arbejdsområde, vi kan kompetenceudvikle os, vi kan ændre arbejdsmetoder. Ja, vi kan arbejde selvstændigt, vi kan arbejde i teams, vi kan arbejde i projekter - ja, der er faktisk ikke den arbejdsform, som vi ikke kan tilpasse os til.

Men, det er selvfølgelig også nødvendigt, når der hele tiden skal ske så mange ændringer. Men jeg kan vel sige: bare kom an med de mange forskellige ting - organisatorisk eller metodemæssigt - vi er klar, ja vi er måske mere klar end dem, der kommer med ideerne.

Dette repræsentantskabsmøde vil vise de mange forskellige ting, som vi er nødt til at forholde os til, og som vi igennem bare et år har forholdt os til - både lokal, regionalt og centralt.

Jo, vi ved godt i hovedbestyrelsen, at vi har trukket store veksler på jer i hvervet som tillidsrepræsentanter. Der har været masser af læsestof at sætte sig ind i, og på personsagsområdet har der aldrig været mere travlt. Det er også derfor, at Merete ikke lige er her i dag, idet hun på vegne af flere medlemmer følger Skattekommissionens arbejde. Men bare rolig, I får fornøjelse af hende i morgen.

Så allerede på forskud: tak for jeres store indsats. Og den tak skal også gælde såvel hovedbestyrelsen som medarbejderne i forbundets sekretariat.

Dette års repræsentantskabsmøde er forsøgt sammensat med et program, hvor der både bliver tid til at skue tilbage på det, som er sket, og det er jo ikke så lidt. Så har vi lidt standardemner på repræsentantskabet - regnskab og situationen i SKAT samt altså spørgsmålet om, hvorvidt vi skal arbejde videre med at udvide samarbejdet med Seniorforeningen.

Derudover får vi senere i dag besøg af departementschef Jens Brøchner - en ny mand på posten, og I får lejlighed til både at høre Jens Brøchners visioner og at stille spørgsmål til ham.

Forinden Jens Brøchner kommer på, vil I få lejlighed til at drøfte omstruktureringen i SKAT og have lidt erfaringsudveksling i grupper. Hvor er usikkerhederne, og hvilke spørgsmål kan vi stille til Jens.

I morgen starter vi ud med et indlæg fra direktøren i FTF, Jens Kragh, som har et oplæg om styringen i det offentlige, og der vil være mulighed for at gå i dialog med Jens. Er der noget, som vi kender til, ja så er det styring. Og ud fra det, som vi allerede kender fra den nye departementschef, så vil styring i høj grad være noget, som vil blive introduceret stramt i SKAT. Jens Brøchner siger nemlig tæt styring, standardisering, centralisering og fokus på faglighed. Så emnet er højaktuelt - givet et emne, som vi ikke lige bliver færdige med på en time.

Så vil der være et emne omkring sygdom, hvor Merete vil forsøge at give nogle gode guidelines for, hvordan man skal håndtere sygdom. Hvad skal man finde sig i, når der nu bliver mere og mere fokus på nedbringelse af sygdom.

Til slut vil Connie sige noget omkring status på arbejdsmiljø.

Sådan slutter vores program. Jeg skal sige, at jeg i morgen sniger mig lidt tidligere af sted, fordi jeg skal til et landsmøde i Norge, hvor jeg får lejlighed til at høre om Norges strukturændringer, samtidig med at jeg kan takke for godt samarbejde med den afgående leder af Skatteetatens Landsforbund. Så det bliver Marianne, som ønsker jer god hjemrejse. God fornøjelse.

2. Godkendelse af dagsorden

Der var ingen bemærkninger til den udsendte dagsorden, som derfor blev godkendt.

3. Valg af dirigent og mødesekretær

Orla Olesen fra Middelfart - formand for forbundets toldudvalg - blev valgt til dirigent. Hanne Refsgaard – medlem af redaktionsudvalget – blev valgt som repræsentantskabets mødesekretær.

Dirigenten konstaterede, at repræsentantskabsmødet var lovligt indvarslet og beslutningsdygtigt, hvorefter han gav ordet til formanden Jørn Rise for at give en status på situationen i SKAT siden kongressen i 2011. Der vil være mulighed for at stille spørgsmål undervejs, og debatten vil blive markeret i *kursiv*.

4. Situationen i SKAT

Jørn Rise: Det er nu tid til at give en gennemgang af de sager, som har optaget os i forbundet i det forløbne år. Som jeg sagde, så vil det meget komme til at foregå i punktform - og I må endelig melde jer ind, hvis I har spørgsmål eller kommentarer undervejs.

Vi vil i slutningen af denne status præsentere jer for en udtalelse, som vi kan sende som en velkomst til den nye skatteminister - og med adresse til de forestående finanslovforhandlinger.

Vi er i hovedbestyrelsen blevet enige om at starte med det aktuelle.

Ny skatteminister

Skatteministeriet har fået en ny skatteminister. Holger K. Nielsen har overtaget posten som skatteminister fra Thor Möger Pedersen. Er det godt eller skidt. Det kan der dybest set ikke siges noget om, for vi ved ikke, hvordan Holger vil involvere sig i ministeriets arbejde - særdeles i den nye styrelse, som er under opbygning. Jeg skal ikke tilføje noget om Thor Möger Pedersens indsats som skatteminister set i forhold til medarbejderne i SKAT, men jeg skal blot konstatere, at i den forløbne periode på over et år, så har der kun været et møde med Thor Möger, og det var i starten af hans ministerperiode, hvor han fremlagde finanslovsudkastet for 2012. Siden har der været stille i

forhold til personaleorganisationerne. Vi håber selvfølgelig på lidt mere deltagelse fra den nye minister - vi får se.

Ny departementschef

Vi har også fået ny departementschef. Jens Brøchner blev det. Med en fortid i ATP og tidligere en fortid i Finansministeriet. Jens kender altså til mekanismerne omkring finanslov, og hvordan Finansministeriet virker, og det bør være en fordel for Skatteministeriet. Der er dog heller ikke nogen tvivl om, at Jens er sat i stolen for at ændre på Skatteministeriet. Alene den forestående opdeling af koncernen til et departement og en styrelse gør, at han fra første færd vil blive opfattet som en barsk herre. Vi får se. Vi håber, at de første ord om samarbejde og dialog holder i længden. En stor velkomst skal han have, og vi håber på, at han også får fat i den rigtige Skattedirektør til at lede styrelsen og driften.

Strukturændringer

SKAT er midt i en omstrukturering. Den nye departementschef har meldt ud, hvordan han agter at gennemføre den tidligere skatteministers ønske om en opdeling af skatteministeriet for at undgå tilstande, som har ført til den såkaldte "Skattesag" - altså en skarp opdeling mellem et departement og en styrelse.

Men der var mere i posen i forhold til organisering end blot denne opdeling, idet Jens Brøchner også har haft en mening om, hvordan man kunne organisere driftsadministrationen - altså SKAT. Det blev til en nedlæggelse af regionerne og et større fokus på produktområderne kundeservice, indsats og inddrivelse, samt nogle stabsfunktioner i form af økonomi- og virksomhedsstyring, HR og stab samt IT-udvikling og drift. Hertil kommer selvfølgelig Landsskatteretten og Spillemyndigheden, som har en særlig status.

Dansk Told & Skatteforbunds hovedbestyrelse har løbende i denne tilblivelse af en ny organisation drøftet sagen indgående. Hvad skulle vi gøre, skulle vi komme med vores bud på en organisation, eller skulle vi lade være.

Det endte med, at forbundets redaktør - på baggrund af drøftelserne i hovedbestyrelsen - lavede en verbal beskrivelse af, hvordan Dansk Told & Skatteforbund så på sagen. Og samtidig lavede vi en tegning, som uofficielt blev afleveret til den i Skatteministeriet, som var i gang med at støbe formen for det fremtidige SKAT.

Det er klart, at forbundets overordnede tilgang til en omorganisering tog udgangspunkt i at lave flere landsdækkende enheder. Hovedbestyrelsen var enig i, at regionerne skulle nedlægges, og der endte vi, fordi vi gennem tiden med regioner har følt, at der var noget stor uensartethed i, hvordan man gør over for medarbejderne. De tendenser blev mere og mere tydelige, bl.a. når vi ser på de personsager, som er dukket op.

Men forbundet havde gerne set, at man forfulgte tanken om det nære. Vi har i forbundet længe ønsket os en nærværende og nær ledelse på de enkelte skattecetre. Denne underlige opdeling, hvor vi oplevede, at medarbejdere samme sted ikke kunne deltage i samme møde, fordi man kom fra to forskellige regioner. Det har da været underligt at opleve.

Forbundet havde selvfølgelig også et ønske om at bevare flest mulige advancementsstillinger. Det er vigtigt, at man også kan have udviklingsmuligheder til et ledelsesniveau.

Men vi må også konstatere - hvad vi i øvrigt ofte har sagt - at der er mange ledere i SKAT. Vi har nok haft en ledelsesorganisation, som i højere grad passer til de over 10.000 medarbejdere, som vi var i 2005 - og hele situationen med regionerne med en meget stor central regionsledelse - ja, som næsten har siddet lårene af hinanden og været uden forbindelse til medarbejderne.

Så vi må erkende, at der skal være færre ledere.

Processen er under alle omstændigheder sat i gang - og senere i dag får I lejlighed til at stille spørgsmål til departementschefen. Som sagt - processen er i gang, og der er vel tale om endnu en kaskademodel, altså hvor de øverste chefer indplaceres først, og herefter går man nedad.

Der har hidtil været lagt op til en mere langsom proces, men det er nu aftalt, at mest muligt bliver afklaret hurtigst muligt, herunder antallet af de resterende underdirektører og antallet af kontorchefer. Det er klart, at der vil være et større antal lederstillinger, som nedlægges. Rent faktisk forholder det sig således, at skattedirektør- og vicedirektørstillingerne nedlægges. Det vil sige, at vi kan regne med et overskud af lederstillinger på i værste fald op til 70 til 80, alt efter hvor mange underdirektør- og kontorchefstillinger, der bliver.

Det siger ligeledes sig selv, at det kommer til at gøre ondt, og vi hører da også allerede nu, at afdelingslederne er begyndt at blive bange. Eller skulle jeg sige teamlederne - en titel som Hans-Jørgen Lindhardsen allerede har sagt, at nogle ledere ikke kan lide.

Og hvad gør forbundet så i den aktuelle situation. Vi gør det, som vi er bedst til, nemlig at vejlede medlemmerne af chefkredsen i, hvad deres rettigheder og pligter er. Billedet bliver selvfølgelig mere broget, når vi også har med åremålskontrakter at gøre. Såvel chefkredsens formand Hans-Jørgen, faglig sekretær Jan og undertegnede tager os af sagerne og underretter hele tiden hinanden, ligesom vi forsøger at skabe afklaring på principielle spørgsmål gennem anvendelse af advokater.

Med andre ord - vi tager os pænt af medlemmerne - det har de krav på, og ad den vej forsøger vi at finde acceptable løsninger på den situation, som man er havnet i. Det er ikke altid let, og der er ingen tvivl om, at der længe fra Finansministeriets side har været fokus på det store antal ledere, som er i SKAT.

Men nu får vi en mere enkel organisation. Vi mangler selvfølgelig at se den nye Skattedirektør, men forbundet vil i den kommende tid holde øje med, at organisationen kommer til at fungere. Hvis den ikke gør, så er det vores forpligtelse at gøre opmærksom på det over for den nye ledelse.

Etableringen af en ledelsesorganisation med overskud af så mange bør ske på en ordentlig og værdig måde, så alle bagefter kan se hinanden i øjnene. Det synspunkt har stået øverst på Chefkredsens ønskeseddel, og forbundets hovedbestyrelse er enig i dette synspunkt. Lad os håbe, at det bliver indfriet.

Og lad os så håbe, at der for resten af organisationen bliver tale om en organisation, som vi kan se fornuften i. Vi ved, at der kommer forandringer. Vi bliver i SKAT centraliseret, afrapporteringerne skal standardiseres, og der vil blive lagt vægt på faglighed. Vi må altså være forberedte på, at der

kommer ændringer i hverdagen. Alene udsagnet fra Jens Brøchner om, at hvis man arbejder med en sag eller et projekt og telefonen ringer, ja så har han en forventning om, at man først besvarer telefonen. Det giver et signal om fremtidens arbejdsmetode.

Geografisk vil der ikke lige med det samme blive lavet om. Jens Brøchner har stor respekt for, at SKAT er de steder, som man er på nuværende tidspunkt. Men det er ikke det samme som at sige, at der ikke vil kunne ske ændringer. De skal nok komme, og Jens Brøchner har da også spillet ud med, at man skal starte med at betragte alle lokaliteter som kontorhoteller.

Vedrørende den øvrige organisation, her vil det første, som kommer til at ske, være, at ledelsessekretariatene skal integreres i det mere produktive arbejde. Nogen skal gå til Økonomi og Virksomhedsstyring, og nogen skal gå til HR og Stab. Hvordan det skal ske, det ved vi ikke, men forbundet har fokus på det, og allerede nu har man lavet fordelingen af ledelsessekretariatet i Midtjylland.

Der var spørgsmål fra Arne Lampe, Midtjylland, angående åremålsansættelse af cheferne. Han ville gerne vide, hvem der havde ansvaret for, at der var indgået aftale om åremålsansættelse, og hvad forbundet ville gøre for de chefer. Jørn svarede, at det jo var medarbejdernes eget ansvar, at de var gået med til en sådan ordning, og at det vel dengang var svært at se, hvad der ville ske ud i fremtiden – kunne det nu betale sig eller hvad, og ville den ikke bare blive forlænget ved udløb?

Finanslov for 2013

Lad os vende os mod Finansloven - et udkast til Finanslov, som vi i hovedbestyrelsen har brugt meget tid på at forstå. Eller skulle man måske hellere sige, at vi har vendt og drejet forslaget for at forstå, hvorfor det ser sådan ud, og hvorfor kan politikerne da ikke tage og være lidt mere dristige og investere ressourcer i SKAT frem for at skære ned - og så endda igen på en forventning om kommende rationaliseringer via elektroniske løsninger. Vi har prøvet det før.

Det er lige før, at man kan sige, at vi er udsat for spådomme og ikke realiteter.

Nuvel, faktum er, at hvis vi ser tilbage på Finansloven for 2012, så oplevede vi, at vi fik en ny regering, som fremlagde et forslag til Finanslov for 2012, der byggede på den tidligere regerings forslag til Finanslov. Det spændende i dette forslag til Finanslov var, at man for første gang så en opskrivning af antallet af årsværk til kontrol af bl.a. multinationale selskaber. Og det var første gang, at man fulgte den strategi, som forbundets hovedbestyrelse mener, er den rigtige - nemlig at investere i SKAT for at få penge i statskassen, dvs. fælleskassen.

Der var dog kun tale om en mindre investering, som ganske vist blev sammenkædet med, at der var plads til at fortsætte driften med en overtallighed af medarbejdere som følge af en mindre afgang, når man samtidig ser på, at den nuværende regering havde lovet SKAT en tilførsel, som fra nogle politikeres side var estimeret til en tilgang på 1.000 medarbejdere. Ja, der var endda tale om, at der burde ske tilførsel af penge til at løfte lønningerne til medarbejdere, der arbejder i store selskaber. Jo, vi kan vist godt tillade os at sige, at der er tale om et klart løftebrud.

Og nu står vi der så igen.

Regeringens oplæg til en Finanslov for 2013 er i omløb. Og hvordan ser det så ud. Ja, jeg kan huske, at Thor Möger sagde, at nu skulle vi bare vise, at denne sparsomme investering betalte sig hjem, så kunne det være, at den næste Finanslov - altså den, som vi står med - ville blive bedre.

Men vi er tilbage på sporet. Nedskæringer lyser ude i horisonten. I 2016 skal vi være nede på 6.444 årsværk. En del af nedgangen, nemlig over 600 årsværk, skal ned i årene 2013 og 2014, fordi vi har lånt penge til at investere i IT, og tilbagebetalingen af disse penge falder hårdest i 2013 og 2014.

Der er som sådan ikke udmeldt afskedigelser i 2013, men på den anden side, så er der heller ikke givet en jobgaranti.

Og hertil kommer usikkerheden omkring, hvad budgetanalyserne vil vise.

Hovedbestyrelsen har brugt megen tid på at drøfte de forskellige muligheder for at gøre opmærksom på den situation, som er i Skatteministeriet. Der har i den forløbne tid været forskellige artikler, som har peget på det faktum, som forbundet også peger på, nemlig, at der er for få ressourcer, og at man bør investere i flere ressourcer, især på indsats- og inddrivelsesområdet, så man kan få fyldt fælleskassen op. Forbundet er i alle artiklerne blevet spurgt om vores syn på situationen, så det er blevet til en del synlighed.

Men vi skal også videre, og her har hovedbestyrelsen drøftet, hvordan vi fortsat kan gøre opmærksom på specielt indsats- og inddrivelsesområdet. Hovedbestyrelsen foreslår repræsentantskabet, at vi afsætter for eksempel en ½ mio. kr. på regnskabet i år til at fremme vore synspunkter. Det foreslås, at hovedbestyrelsen arbejder videre med dette, men der måtte gerne komme inspiration fra jer i dag. Og det kunne for eksempel være til en kampagne eller til at ansætte en studerende, som kunne gå bag SKATs tal og levere analyser og skyts til forbundets markeringer.

Vi ved jo allerede nu, at vi står foran en compliancerapport, som vil vise, at antallet af fejl hos virksomhederne er steget siden sidste compliancerapport. Så kontrol er nødvendigt. Vi har set en artikel om udbetalingskontrollen vedrørende negativ moms - det er plads til forbedringer.

Hovedbestyrelsens vurdering er altså, at der i 2012 ikke vil ske afskedigelser, men at vi vurderer 2013 som et år, hvor alt kan ske. Derfor vil vi gerne koncentrere kræfterne der - og derfor afsætning af penge til at sætte os i stand til gå ud i offentligheden - enten med en kampagne eller med analyser. Og her taler vi om, at alle SKATs opgaver er i spil - told, skat, moms, afgifter, inddrivelse, kundeservice med videre. Vi håber, at I er med på den, selv om det gnaver lidt på pengepungen.

Morten Dannemann Jensen, Nordsjælland, foreslog, at der evt. blev indledt et samarbejde med HK og DJØF om en sådan kampagne, og det kunne Jørn kun bifalde, idet samarbejdet er i top i øjeblikket. Marianne Schurmann, Syddanmark, foreslog, at man brugte medarbejderne til at komme med eksempler på områder, hvor der er mange penge at hente. Jørn svarede, at det havde forbundet allerede gjort brug af, og det ville man også gøre fremover.

Arne Lampe, Midtjylland, nævnte, at det godt kunne se ud, som om der var en slags chikane fra ledelsen imod at kunne dokumentere, at det kan betale sig at investere i SKAT. Han savner fra forbundet en tilkendegivelse af en holdning til det. Jørn gav udtryk for, at forbundet faktisk havde formået at kaste en interesse i, at det kan betale sig at investere i SKAT, bl.a. via FTF, hvor en

journalist har været sat på opgaven. Men hun har ikke kunnet få de oplysninger fra SKAT, som kunne gøre det muligt at sammenligne de nuværende tal med tidligere.

Vi må prøve at spille lidt på Jens Brøchners gode intentioner om åbenhed, for tidligere har SKAT været et lukket samfund. Det er bl.a. derfor, at vi foreslår at afsætte nogle penge, for at få nogen til at arbejde med at gå bag om tallene og se, om der kan laves nogle analyser ad den vej.

Niels Gyresting, København, gjorde det klart, at der bliver målt på projekt udbetalingskontrol, som er et finanslovsprojekt, og det er et af de gode eksempler på, at det kan betale sig at investere i SKAT.

Arne Lampe roste Jørn for den måde, at han havde kommenteret på finansloven, men at det gik meget på Inddrivelsen og ikke så meget på Indsats. Det er Arnes opfattelse, at der er lige så mange penge at hente på Indsatsområdet. Jørn svarede, at man havde prøvet at vægte det, og at det var et spørgsmål om at fokusere på, hvor der rent faktisk kom penge i kassen.

Jan Magnusson, Nordsjælland, kunne kun bifalde, at der blev afsat penge til analyser mv., som også kunne være med til at gøre forbundet mere synligt, hvilket man havde efterlyst i Nordsjælland. Han efterlyste noget om de medlemmer, som havde sagt nej til en fratrædelsesordning. Jørn henviste til, at det ville han komme ind på senere.

Peter Jørgensen, Syddanmark, efterlyste en konkret plan for, hvad de penge skulle bruges til. Jørn nævnte, at man fx kunne samarbejde med nogle udgiftstunge områder som sygeplejerskerne, og så argumentere for, at hvis SKAT skaffede så mange flere penge, kunne der komme så mange flere sygeplejersker i arbejde. Men der skal også bruges penge på at blive skarpere på analysedelen. Og HB vil selvfølgelig velkomme ideer og input udefra, som måske også kan indebære noget lobbyarbejde.

Job & Kompetencematch

Allerede før kongressen i 2011 var hovedbestyrelsen af den helt klare opfattelse, at der skulle afsættes ressourcer i sekretariatet på kompetenceområdet - både fordi, at vi vidste, at uddannelse er et personalegode, som ligger lige efter lønnen, og det har da også været sådan, at vi til overenskomstforhandlingerne har støttet at få afsat penge til efteruddannelse, videreuddannelse og på kompetenceområdet generelt. Penge, som vi på forbundets område har haft stor glæde af, blandt andet fordi, at Marianne og Anette bider sig fast i bordkanten for at få flest muligt penge til uddannelse til forbundets medlemmer.

Lad mig slå fast, at det er et vigtigt budskab både fra Kompetenceudvalget og fra hovedbestyrelsen, at man skal have medlemmerne til at få skabt afklaring over, hvad de skal lave, og hvilken kompetenceudvikling de skal have for at varetage disse opgaver. Derfor - få medlemmerne til at få en fast udviklingsplan.

Men lad mig begynde ved begyndelsen.

På kongressen i 2011 fik forbundets hovedbestyrelse udleveret første udkast til et projekt, som startede ud med navnet Projekt Omplacering. Projektet var starten på, at medarbejderne i SKAT skulle forberede sig på, at ny IT kunne betyde overflødiggørelse af medarbejdere; medarbejdere,

som altså skal flyttes til andre opgaver. Og hvordan skulle man nu få det sat i system for at være klar, når systemerne nu kom i funktion.

Ja, vi har allerede set problemerne, som er opstået i forbindelse med indførelsen af DMR. Det skal jeg vende tilbage til.

Allerede i januar 2012 skiftede man navn. Projekt omplacering blev til Job & Kompetencematch. Ændringen udsprang bl.a. i, at man gik fra, at omplaceringen skulle have været for dem, der ville blive overflødige i forbindelse med ny IT, men Job & Kompetencematch blev pludselig bredt ud til alle medarbejdere i SKAT.

Hvorfor nu det? Ja, jeg har fået den forklaring, at lederne i SKAT generelt udtalte, at man ikke havde de medarbejdere, som skulle til for at løse opgaverne i SKAT, hvorfor man blev enige om, at det ville være godt at få lave en opgørelse.

Jeg skal ikke gå langt ned i detaljerne, men alene konstatere, at hovedbestyrelsen brugte masser af tid på at drøfte, hvad dette skulle føre til. Hovedbestyrelsen besluttede at gå positivt ind i det for at få vores medlemmer bedst muligt rustet til de forestående samtaler, der skulle være med deres afdelingsledere.

Herudover tog forbundet det initiativ, at forbundets Kompetenceudvalg havde møder med TR-netværket, ligesom der blev afholdt en TR-konference i marts måned 2012.

Det har altså ikke skortet på initiativer, ligesom forbundet fast har haft Anette og Marianne på opgaven, hvilket har givet megen god input til at stille spørgsmål om dette og hint.

Alle i sekretariatet har været involveret i Job & Kompetencematch, idet vi meget tidligt fik afklaret, at gennemførelsen af Job & Kompetencematch ikke var en sikkerhed for, at der ikke kunne ske afskedigelser. Forbundet har derfor også skullet være opmærksom på, hvordan det ansættelsesretlige var i forbindelse med Job & Kompetencematch.

I forbindelse med Job & Kompetencematch har I som tillidsrepræsentanter også haft travlt, idet I jo har fået kraftige opfordringer fra forbundets hovedbestyrelse og sekretariatet om, at I kunne komme til at spille en aktiv rolle til at sikre jer, at det enkelte medlem fik en udviklingsplan, at der var tale om en reel udvikling og altså en realistisk plan, at sørge for, at medlemmerne gik seriøst ind til samtalen, og nok så vigtigt, så skulle I også være med til at sikre, at planen blev realiseret.

En hård opgave, når man ser resultatet at samtalerne. Det viste sig nemlig, at der var omkring 90 procents match, hvilket kom bag på ledelsen. Det blev derfor straks vendt om til, at der så ad åre kunne opstå problemer for de resterende 10 procent og måske flere. Og samtidig udpegede man omkring 80 medarbejdere, som man anså for ikke at kunne blive uddannet til et andet job.

På den måde fik vi frivillige fratrædelsesordninger, som der var omkring 60 medarbejdere, som tog imod, mens 15 sagde nej tak til det tilbud, som blev stillet foran dem. 12 af forbundets medlemmer sagde nej tak, og mens vi nu afholder repræsentantskabsmøde, så ved disse medlemmer stadig ikke, om de er købt eller solgt. Det er bare ikke godt nok - men vi har fra forbundets side presset voldsomt på, ligesom vi har tilkendegivet, at uanset hvad, så mener vi, at vi har en god sag i forhold

til tjenestemændene for så vidt angår en sag om tildeling af rådighedsløn. Vi tager den derfra og behandler selvfølgelig sagerne individuelt, når der er tale om tjenestemandstillinger.

Men som sagt - der har været afholdt en masse møder, og selv om vi ikke altid har følt lydhørhed, så har vi dog kunnet afgive vore bemærkninger på møder, ligesom vi har fået materialet offentliggjort på miniportalen.

Allerede nu ved vi, at vi skal igennem det samme næste år - måske ikke helt det samme, fordi man nu kalder den forestående omgang for en koordineret proces. Hvad det betyder, det ved vi i talende stund ikke noget om, men vi ved, at der kun er strategiplaner frem til 2013 - altså kendte planer - og derfor har det været vanskeligt.

Lad mig lige kort redegøre for, hvad der ellers har rørt sig på kompetenceområdet - for det er ikke så lidt.

Rekrutteringsstrategi har der ikke været meget af, men det er nok et udtryk for, at man ikke ansætter, og det gør man så alligevel. Vi har ikke en rekrutteringsstrategi, men vi er lovet, at den er højt prioriteret. Der er gang i en foranalyse, hvor man blandt andet har interviewet repræsentanter for personaleorganisationerne.

Vi vil i forbundet arbejde for, at man årligt rekrutterer til diplomniveau. Det falder forhåbentlig i Jens Brøchners smag, når han jo ønsker fokus på faglighed - her får man noget ind ad fordøren, som er målrettet til opgaverne i SKAT.

Vi dyrker også medlemmernes markedsværdi.

Det er nemlig vores politik at have fokus på faglighed. Derfor bedes I have øget fokus på juridisk metode, forvaltningsret og arbejdsformer. Se bare på sagsbehandlerportalen, fordi der har været kritik af sagsbehandlingen.

I efter- og videreuddannelsesregi er der gang i den. Der er pt. omkring 500 medarbejdere, der er i gang med et eller flere moduler inden for diplom. Vi - og I - skal blive ved med at udbrede kendskabet til mulighederne for efter- og videreuddannelse.

Hvis vi skal bevare muligheden for kompetenceudvikling, så er det ligeledes klart, at vi i forbindelse med overenskomstforhandlingerne skal have fokus på at fastholde fonde og puljer til kompetenceudvikling. Så der må vi være oppe i det høje gear for at holde centralorganisationen fast på, at vi kan få midler til dette område.

Uddannelse gælder alle, og derfor er det vigtigt med dialog - både i relation til kredsbestyrelserne, i forhold til TR-netværket om kompetenceområdet og gode drøftelser i hovedbestyrelsen.

For hovedbestyrelsen vil kompetence også i det kommende år være et område, som vil blive prioritet højt.

Spørgsmål til Kompetence i øvrigt.

Peter Jørgensen, Syddanmark, klagede over den langsommelige behandling af et af de 12 medlemmer, som havde sagt nej til frivillig fratrædelsesordning, for der var gået rigtig lang tid, uden at der var sket noget som helst. Og så bliver det meldt ud fra centralt hold, at nu er man

færdig med Job & Kompetencematch, uden at der er fundet nogen løsning for de 15 – og så er det lige meget, at det måske sker i næste uge. Jørn vil ikke forsvare det, der er sket fra ledelsens side, for forbundet har rykket og rykket, uden at der skete noget. Der er dog nogle regioner, hvor der er sket noget på området lokalt.

Løn - eller tillæg bliver det vist

Vi kan jo passende starte med tillæg for 2011. Ja, hvorfor egentlig starte med tillæg 2011. Jo, det skal bare være for at konkludere, at tillæg 2011 faktisk først sluttede i december 2011.

I 2011 var der som bekendt 30 mio. kr. i puljen til tillæg. Det samme beløb var til stede i 2012. I 2011 foretog ledelsen via ledelsesretten en skævvridning, hvorefter man afsatte forlods 1,5 mio. kr. til koncerncentret og 200.000 kr. til store selskaber. I 2012 har man fra ledelsens side lavet samme skævvridning.

Vi har således været igennem en sædvanlig skævvridning af puljerne, hvilket forbundet også har meddelt, at det ikke er befordrende. Forbundets hovedbestyrelse er nemlig af den opfattelse, at man er lige meget værd, om man sidder centralt eller regionalt. Det er noget pjat med denne skævvridning, som alene er med til at grave grøfter.

Næste store udfordring var tillægsstørrelserne, hvor direktionen ønskede så høje tillæg som muligt. På et møde med HR-direktøren tog Dansk Told & Skatteforbund afstand fra beløbsstørrelserne, og det endte i en opblødning, og at størrelserne i øvrigt kunne aftales regionalt.

Der har både i 2011 og i 2012 været udfordringer i forhold til at få oprykninger til konsulent og specialkonsulent i forhold til, at de pågældende selv oppebærer lønnen til disse stillinger. I 2011 valgte ledelsen ikke at følge den aftalte lønpolitik, og der var dermed lagt op til en opsamling på dette felt i 2012.

Det vil sige, at vi nu må afvente at se, at ledelsen følger lønpolitikken på dette punkt. Forbundet forventer selvfølgelig at dette sker, men vi vil have ekstra meget fokus på denne del.

Men hvis vi i øvrigt skal tage situationen omkring tillæg 2012, så lad mig starte med at konstatere, at den kørte lidt af sporet, fordi der er en række steder skete alt for tidlig igangsættelse. Vejledningen var ikke på plads, og alligevel hørte vi, at den ensidigt var udsendt til ledelsessekretariatene. Faktisk skulle der gå et par uger, før vi endelig fik den.

Der er også den sædvanlige snak om ledelsesret contra aftaleret. I forbundet synes vi, at det er en totalt forfejlet problematik at bringe op, idet forholdet jo er det, at såfremt vi/I er uenige i ledelsens beslutning på lønområdet, ja så kan vi/I demonstrere det ved at undlade at skrive under på en aftale, idet vi/I altid skal huske, at aftaleretten kræver to underskrifter, før aftalen er gyldig.

I forbundets hovedbestyrelse har vi også drøftet de såkaldte strakstillæg, og principielt er forbundet imod disse tillæg, i hvert fald når det får en sådan karakter, at det alene er ledelsen, der kan indstille sådanne tillæg. Det svære kommer nemlig, hvis ledelsen kan indstille, og det så er TR'eren, der eventuelt skal afslå. Det er ikke fair, og i forbundets hovedbestyrelse kalder vi det det, som det er, nemlig en glidebane for aftaleretten. Det vil vi undgå for enhver pris, og heldigvis så har de to andre organisationer det på samme måde.

Vi er selvfølgelig kede af, at ledelsen har opsagt aftalen om projektledertillæg, men vi må konstatere, at det skal løses over den nye konsulentorganisation - altså for DTS' vedkommende via chefkonsulentstillingerne. Vi er måske bare skeptiske i forhold til, om vi ad den vej får flere chefkonsulenter. Der var ikke noget, der tydede på det, da vi så udnævnelserne til chefkonsulent her for nylig.

Der er forhåbentlig ved at komme styr på tillæg for færdiggjort spydspids. Vi har i al fald fået en mail om, at koncerncentret i samarbejde med ledelsessekretariatet i København er ved at lægge sidste hånd på gennemgangen af åbentstående sager. Problemet har været, at uddannelserne har skiftet navn, og nogle har også ændret lidt på indhold. Det forsøger man at finde pragmatiske løsninger på, og så vil vi blive indbudt til en forhandling.

Jeg tager lige Chefkredsens område med.

Der var også på Chefkredsens medlemsområde noget bøvl omkring cheftillægsforhandlingerne. Det drejede sig om anvendelsen af opgavetillæg og personlige tillæg - der var simpelt hen ikke enighed om fortolkningen - i øvrigt et emne, der gav anledning til nogen debat på kredsens generalforsamling.

Endelig bør det nævnes, at der på lederområdet har været en runde, hvorefter lederne kunne melde ind, såfremt man var interesseret i at få en frivillig fratrædelsesordning. I modsætning til den ordning, som blev etableret for medarbejderne, hvor der var tale om, at ledelsen lagde en ordning foran medarbejderne, så var situationen på lederområdet, at man kunne ønske sig en ordning. Der var 23 ledere, fortrinsvis afdelingsledere, som benyttede sig af tilbuddet. Begrundelsen for forskellen var selvfølgelig, at man på lederområdet gerne ville slanke organisationen, mens man på medarbejderområdet under alle omstændigheder ville af med medarbejderen.

Spørgsmål til løn eller spørgsmål til chefkredsens område?

Arne Lampe, Midtjylland, havde godt fanget den ørefigen, der var i beretningen til Midtjylland, fordi de er de eneste, som har anvendt strakstillæg. Jørn mente nu, at det mere var en løftet pegefinger. Arne inviterede Jørn til at komme ud og deltage i de rigtige forhandlinger, som for strakstillægs vedkommende foregår på nøjagtig samme måde som for andre tillæg. Tillidsmanden har under hele forløbet mulighed for at komme med emner til tillæg, og i Midtjylland har man været rimelig godt tilfreds med den måde, det er foregået på sidste år.

Arne efterlyste en aftale om oprykning for de medarbejdere, der i forvejen har lønnen til oprykning til konsulent eller specialkonsulent. Desuden nævnes der slet ikke noget om TR-tillæg, og det er da en elendig aftale, der er blevet lavet der, som efterlader TR i en helt umulig situation. Der efterlyses en bedre styring fra sekretariatets side, og at forbundet markerer sig noget mere.

Jørn lover, at forbundet vil prøve at markere sig noget mere, men siger også, at det er aftalt, at når det står i lønpolitikken, så er der ingen grund til at lave noget om. Men forbundet er nødt til at vente og se, om der sker noget i lønforhandlingerne, som jo er decentraliserede, før de griber ind. Jørn beklagede samtidig, at han ikke havde sagt noget om tillidsmandstillæg, men at han jo var enig i, at det var en dårlig aftale. Men der var jo flere parter i den aftale, og hvis DTS havde sagt nej, så var alle pengene bare gået til AC og HK.

Morten Dannemann Jensen, Nordsjælland, gav udtryk for, at det var meget frustrerende at være tillidsmand i en situation, hvor der var meget få penge til fordeling blandt medarbejderne, som alle føler, at de har ydet et godt stykke arbejde. Jørn er enig i, at det er latterlige beløb, og at de flere gange overvejer at sige nej til tillægsaftalen, fordi der er så få penge at dele ud af.

Yvonne Blankenberg, København, siger, at det bliver svært for TR'ere at få tillæg, og at man hellere skulle have markeret sig ved at sige nej til de 300.000 kr. i den normale pulje. Derudover er det helt hen i vejret, at det skal være tillæg på 20.000 kr. Der må da være flere, som har den samme holdning. Jørn svarer, at man i HB valgte at sige Ja til aftalen, fordi man ellers ville være gået glip af alle pengene.

Søren Jacobsen, Nordjylland, mener også, at det bliver svært for ham at få et tillæg til erstatning for de 1.400 kr. på lønsedlen, fordi hans medlemmer vil sige, at der er så få midler til fordeling, at de da ikke skal gå til ham, selv om de tillægskroner, som tidligere blev fordelt af DTS, er gået ind i den store pulje. Jørn er enig i, at det måske bliver svært, men siger, at der jo stadig er penge til rådighed i DTS, men at vi bliver nødt til at vente og se, hvordan fordelingen af tillæg i SKAT går. Og HB er enig i det.

Marianne Schurmann, Syddanmark, spørger, om vi ikke er så langt fra intentionerne om ny løn, at det er tid til at overveje noget andet. Jørn svarer, at han vil lade spørgsmålet stå, men tilføjer samtidig, at det ikke er sådan hos alle organisationer inden for det offentlige. De forslag til andre løsninger, som DTS er kommet med, er ikke blevet accepteret af andre, og det er ikke muligt at gå tilbage til det gamle system. Men han er enig i, at det er rigtigt at tage spørgsmålet op igen.

Kasper Sørensen, Nordsjælland, fortalte om, hvor svært det er at forhandle sig til et TR-tillæg ude i kredsene. Det er jo et slagsmål, som nu skal tages både regionalt og lokalt i stedet for, at TR-tillæg blev tildelt fra centralt hold. Han opfordrer DTS til at sætte hælene i. Desuden er der også problemet med tillæggenes størrelse; ledelsen vil have så store tillæg som muligt, mens DTS vil have så mange og mindre tillæg som muligt. Han er i øvrigt helt enig med Søren i, at det er surt, at ens chef mener, at ens fremragende tillidsmandsarbejde ikke er et tillæg værd.

Jørn nævner, at det jo er AC, som er helt vilde med store tillæg, og det kan jo føre til, at DTS nægter at skrive under på en aftale om tillæg. Men der skal nok komme en løsning på TR-tillæg.

Arne Lampe, Midtjylland, sammenligner tillægspuljen på de 30 millioner med overskuddet på lønbudgettet på ca. 200 millioner kr., så hvorfor kunne der ikke blive lidt flere penge til tillæg. Men det, som folk også er sure over, det er skævvridningen mellem Koncerncentret og de øvrige kredse, og han vil gerne vide, om DTS har nogen dokumentation for, at der er et problem med fastholdelse.

Jørn bekræfter, at forbundet sammen med AC og HK har spurgt ind til fastholdelse, og at der kom et noget uldent svar. Men det er jo her, at ledelsesretten kommer ind – ledelsen har ret til at bestemme fordelingen af puljen, og det kan vi ikke gøre noget ved. Næste træk bliver at sige nej til hele puljen, men så langt er HB ikke nået til endnu, men måske næste gang.

OK'13

Lad mig bare slå fast fra starten, at der igen ikke bliver mange kroner og ører til uddeling efter næste års overenskomstforhandlinger. Vi tror ikke på det i hovedbestyrelsen. Vi tror ikke, at finansministeren vil hælde penge udover statens medarbejdere, når Danmark er i en økonomisk afmatning.

Vi har i forhandlingerne i vores centralorganisation forsøgt at få drejet tingene derhen, at der bliver afsat lidt penge til de decentrale forhandlinger - også kaldet forhandlinger i finansministeriet ved de små borde - vi har nemlig gode erfaringer med at få afsat lidt penge til forskellige formål. Men de andre CO10-organisationer har sagt, at alt skal gå til generelle lønstigninger, og forbundets ide med at øge procenten vedrørende Særlig Feriegodtgørelse, som jo altså ikke medregnes i reguleringsordningen, ja det slog også fejl.

Og bare for at gøre det værre, så har man netop i CO10's bestyrelse bestemt, at organisationerne får en mulighed for at skære ned i deres krav.

Som I kan høre, så må I nok dæmpe forventningerne til næste års overenskomstforhandlinger. Der findes dem, som siger, at vi skal være glade, hvis der ikke kommer væsentlige forringelser, men vi kæmper videre.

Og til spørgsmålet om, hvorvidt frokostpausen er i spil - så lad mig slå fast: det har jeg ikke hørt, men jeg vil ikke være overrasket, hvis man - ligesom man plejer - forsøger det fra finansministeriets side. Men jeg tror ikke, at det har nogen gang på jorden. Men vi får se.

For Chefkredsen er det fortsat et stort ønske, at tjenestemandsansatte afdelingsledere får et tillæg, der udligner forskellen til de overenskomstansatte afdelingsledere.

Enkeltsager

Det vil være naturligt at berøre enkeltsagsproblematikken i forbundet.

Forbundet har et betydeligt antal sager, som vedrører enkeltmedlemmer. Det vil sige sager, som enten kræver en besvarelse i form af et hørings svar, som for eksempel når der er tale om sygesager. Jeg kan i en parentes bemærke, at sygdomsperioden bliver kortere og kortere, før der tages skridt til at påbegynde en afskedigelsessag. Disse sager behandles selvfølgelig individuelt. Det er nemlig sådan, at specielt når der er tale om tjenestemandssager, så skal man altid huske, at hver stilling er en individuel sag, som altså skal vurderes i forhold til den enkelte og den enkeltes arbejdssituation og den enkeltes private situation.

Derfor er disse sager krævende, og sagerne er blevet flere og flere med årene. Forbundet fører ganske vist ikke statistik på sagerne, men det bør overvejes, om vi gør det i fremtiden. I forbundet har vi fra tid til anden også kunne se en trend i, fra hvilken region der kommer flest sager - det kan indimellem give panderynken.

Vi ser mange forskellige sagstyper, og her skal der bare nævnes

- sager om rådighedsløn, hvor vi desværre i perioden har tabt en i byretten
- sager om misbrug af systemer

- sager om bibeskæftigelse
- sager om aldersdiskriminering
- sager om ulovlig administration af ejendomsvurderingsområdet
- sager om tålegrænser. Her har der fx. været en, som hovedbestyrelsen har vurderet ikke at ville køre
- der er sager vedrørende fleksjob - og dem er flere af og selvfølgelig
- diskretionære afskedigelser.

I denne forbindelse bør det nævnes, at Skattesagen startede op i december 2011. Den kører jo fortsat, og forbundet er glade for, at det har været muligt at hjælpe medlemmer, der er involveret i sagen. Det skal tilføjes, at sagen som sådan ikke belaster forbundet udgiftsmæssigt, idet lov om kommissionsdomstole fastsætter, hvor stort et honorar en advokat må tage i timeløn. Jeg mener, at timelønnen er 1.830 kr. - inklusiv moms. Og det honorar dækkes fuldt ud af staten.

Bemærkninger eller spørgsmål til dette område. Der var ingen bemærkninger.

Lad os bevæge os over i personalepolitiske emner og se på, hvad der har optaget os i det forløbne år.

Arbejdstid og dermed også fleks

Der er vist ingen tvivl om, at disse emner fylder en del. Emnerne har stort set været på hvert eneste hovedbestyrelsesmøde siden kongressen.

Lad mig bare starte med at minde om forhistorien, som specielt rettede sig mod de medlemmer, som helt eller delvist arbejder uden for almindelig dagarbejdstid, dvs. i kontinuerlig tjeneste.

I efteråret 2011 skulle der indsættes tekster i SAC Selvhjælp, og i den forbindelse blev der nedsat en teknikergruppe, som skulle hjælpe til det, og hvor forbundet har været repræsenteret af enten Anette eller Connie - eller i skøn forening.

På hovedbestyrelsesmødet i december 2011 havde hovedbestyrelsen en grundig gennemgang af området, og en af konklusionerne var, at forbundet skulle forsøge at få lavet en lokal arbejdstidsaftale i SKAT. Det hører med til historien, at SKAT i januar 2011 opsagde alle lokale arbejdstidsaftaler.

Det har været en kamp op ad bakke i forhandlingerne omkring arbejdstid for medlemmer i kontinuerlig tjeneste, og det ses tydeligt af SKATs håndtering af sagen, at man gik nøje efter at følge reglerne, idet man i februar 2012 tog initiativ til et møde med ledere og vagtplanlæggere for at få ryddet gamle regler af vejen.

Man udarbejdede også et notat, som blev udsendt i juli 2012 om reglerne for kontinuerlig tjeneste vedrørende arbejdstid.

Forbundet var ikke enig i dette notat - specielt ikke fortolkningerne af spørgsmålet omkring anvendelse af en månedsnorm. Man mente, at der som følge af praksis de facto forelå en 3 måneders norm. Dette forhold blev dog ændret, så der pr. 1. oktober 2012 gælder en månedsnorm.

Men problemet for medlemmerne i kontinuerlig tjeneste er, at man, som følge af den arbejdstilrettelæggelse, som hidtil har været gældende, har haft mulighed for at have et antal opsparede timer. Det kan man ikke længere, idet man pr. 1. oktober skal have disse timer overført til en afspadseringskonto. Og med ændringerne i vagtplanlægningen, så betyder det, at man aldrig vil have timer til rådighed til at gøre noget som helst privat, hvis der opstår behov for det. Så har man pludselig ikke mulighed for at smutte, hvis skorstensfejeren kommer og så videre. Man er låst.

Vi må jo sige, at det er svært at argumentere imod at følge reglerne, men forbundets problem i denne sag har været, at der er en stor forskel i, hvordan man arbejder - alt efter om man er ved grænsen eller om man er i Lufthavnen. Ved grænsen ønsker man tid, og i Lufthavnen ønsker man penge.

Det betyder, at der er en afgørende faktor, som kommer ind i billedet, fordi man nu skal til at vurdere på det arbejde, som man laver. Før var der intet til hinder for, at man kunne få lidt ekstra timer, hvis man blev der lidt længere - altså hvis der f.eks. kommer en narkosluger. Men nu skal man faktisk allerede forinden have afklaret, om man - ved at blive der længere - må få overarbejde, fordi månedsnormen skal holdes, og fordi der ikke må udbetales overarbejde. Frygten på dette felt er selvfølgelig, at man kan komme til at opleve tjenesteomlægninger i stor stil, og det låser så endnu mere i forhold til private gøremål. Ja, vi er næsten røget ind i gordisk knude.

Forbundet vil selvfølgelig blive ved at presse på for at lave en lokal arbejdstidsaftale, men man kunne også forestille sig, at vi skal forsøge at få taget op, at der på det kontinuerlige område kan laves en ATN-ordning - lidt mere arbejde, og så er der timer at kunne disponere over. Vi forsøger videre, men denne sag er givet ikke slut endnu.

Hvis der ikke er spørgsmål, så vil jeg bevæge mig over i fleksordningen.

Fleksaftalen

Der har jo over de seneste år været set rigtigt meget på, hvordan der arbejdes, og det gælder selvfølgelig også de medarbejdere, som har dagarbejde, dvs. almindelig arbejdstid. På dette område ringede det i midten af 2011, hvor antallet af flekstimer var nået en højde, som var uacceptable ifølge ledelsen - næsten 400.000 timer stod der på kontoen.

På ønske fra SKAT blev der forhandlinger om fleksaftalen. Den første forhandling viste, at SKAT ønskede at lave en total ændring af fleksaftalen. Der var endda røster fremme om at opsige aftalen.

Efter flere møder - og blandt andet på baggrund af forbundets vedvarende argumenter - blev man enige om, at den nuværende aftale faktisk virker rigtig godt. Der var enighed om, at der ikke var grundlag for at ændre indholdet i aftalen.

Der var derimod et stort ønske fra ledelsen om at ændre op til +200 timer og -16 timer, idet man gerne vil have antallet af de samlede timer ned, blandt andet under henvisning til, at når et ministerium har for mange flekstimer, så skal man faktisk overveje, hvordan disse timer skal håndteres i forhold til ministeriets opgørelse over årsværksforbrug.

Der var i forhandlingerne tanker fremme om, at der kun skulle være ganske få timer i plus og minus, og at timer over disse værdier skulle slettes. Det havde vi en drøftelse af i hovedbestyrelsen,

og der var en klar holdning om, at forbundet ikke kunne acceptere, at timer forsvandt. Men man kunne have den holdning, at med et mindre antal timer, så var man mere sikker på, at medarbejderne ville holde sig under det mindre antal timer - altså med udsigten til at timerne faldt bort.

Efter lange og seje forhandlinger blev der enighed om, at plustimer maksimalt kunne udgøre 74 timer, og at minustimer kunne udgøre 37 timer.

Og samtidig har vi så en aftale om, hvordan gammel flekssaldo tilbage fra 31. maj 2011 skal afvikles frem til 30. juni 2013.

Det kan også tilføjes, at et større overskud af plustimer skal afvikles inden for 6 måneder, og et større antal minustimer skal afvikles indenfor 3 måneder.

I forbindelse med indgåelse af allongen til fleksaftalen blev der ligeledes fra ledelsens side udsendt en administrationsaftale, der fortæller, at over og merarbejde i videst muligt skal omfang undgås. Den fortæller, at arbejdstilrettelæggelsen sker i samarbejde mellem leder og medarbejder, og at det skal tage udgangspunkt i en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer pr. uge.

Og her skal alle huske, at over- og merarbejde er defineret ud fra, at månedsnormen skal være overskredet, ligesom arbejdet skal være pålagt af lederen eller være nødvendigt, og det skal være aftalt med lederen.

Så skulle aftalen jo bare køre. Gør den det?

Nej, for udvidet direktion har nu pludseligt fastlagt, at der skal være et måltal på 157.000 timer i hele SKAT ultimo 2012, og her taler vi om den løbende saldo.

Den gennemsnitlige fleks pr. medarbejder er i august opgjort til 29 timer. Måltallet ved udgangen af 2012 vil svare til, at der på landsplan er i gennemsnit 23 flekstimer pr. medarbejder - hvis vi regner med 6.800 medarbejdere.

Men det er jo ikke situationen, idet vi flere steder hører om, at man ønsker i gennemsnit 12½ - 25 timer pr. medarbejder med udgangen af 2013. Det vil sige, at vi kommer til fastsætte et antal timer, som vil ramme under måltallet på 157.000 timer.

Så aftalen virker, som om den er illusorisk.

Så vi er egentlig slået lidt tilbage til start. Og over alting står der, at vi alle er enige i, at det er rigtig, rigtig dejligt at have en fleksaftale.

Men tilbage til nu. Der er indkaldt til et forhandlingsmøde den 31. oktober 2012, og så må vi se og høre, hvad man siger. Jeg tror personligt på, at det eneste, der vil hjælpe, er, at vi i lighed med SKAT holder os helt og aldeles til arbejdstidsreglerne - nemlig at fleks er fleks - og hvis der er opsparring, som er helt og aldeles arbejde, som ligger udover det almindelige arbejde, så skal man altså snakke om, om man er på vej til overarbejde eller ej. Jeg fornemmer, at der er lagt op til en konfrontation.

Nu skulle det jo ikke være negativt det hele, men tilbagemeldingerne fra jer, fra hovedbestyrelsen og fra medlemmerne på medlemsmøderne, det er, at man alle føler, at skruen strammes mere og mere, og at det går udover stemningen. Og i den forbindelse behøver vi bare tænke tilbage på det, som er oplevet i det forløbne år omkring pauser, kantineudbud, mindre plads på kontorer - ja, og i det hele taget en diskussion af, hvordan pokker den værdibaserede adfærd eller tillidsskabende ledelse egentlig virker.

Der er ingen tvivl om, at stramningerne i personalepolitikken på statens område er af generel karakter. Det er som om, at vi godt kan få de rigtige ord om at være en attraktiv arbejdsplads, at der skal være plads til at være en familievenlig arbejdsplads, det skal være dejligt at gå på arbejde. Men når vi kommer til udførelsen af de flotte ord, så diskuterer vi i stedet, om det nu ikke er passende, at vi selv betaler for tid til at gå til tandlæge. Vi bliver mere og mere sat i det dilemma, hvor vi trykkes på samvittigheden. Det overlades til os selv at lave skrappe regler. Jeg er glad for, at vi har sat fokus på det gennem bladet, men det har også vist sig, at for eksempel Moderniseringsstyrelsen nødigt giver interview om, hvem der bestemmer det ene eller andet.

Jeg tror, at vi nærmer os slutningen, men forinden vil jeg kvittere for de modige beslutninger, som vi traf omkring ferieboligerne. Jeg skal komme ind på det i forbindelse med økonomi, men jeg vil også gerne sige, at de flotte resultater af renoveringerne på Bornholm, i Kollund og i Marielyst samt småreparationer her og der, skyldes et engageret personale i sekretariatet - altså pigerne i stuen. Tak for jeres medleven i denne sag - og i alle andre sager.

Men inden jeg slutter, så er der jo et område, som jeg ikke har sagt noget om, og det er endda et overordentlig vigtigt emne, nemlig arbejdsmiljø. Ja, der vil ikke fra min side blive sagt så meget til det. Vi har i forbundet et velfungerende arbejdsmiljøudvalg, som tager gode emner op - emner, som I kan bruge i hverdagen - brug det, og giv input til udvalget. I øvrigt vil Connie komme ind på aktuelt nyt inden for arbejdsmiljø i morgen.

Vi kunne også have valgt at bringe meget mere - nemlig om konstitueringen i hovedbestyrelsen, meget mere om de enkelte udvalg i forbundet - toldudvalget, som har kæmpet og kæmpet for at viderebringe forbundets holdninger til en for slap kontrol, detaljerede synspunkter fra skatte- og afgiftsudvalget om høringen på dette eller hint lovforslag eller diskussioner om udbetalingskontrol, forskellige vinkler på inddrivelsesområdet fra inddrivelsesudvalget, mellemregninger fra indsatsudvalget og så videre. Men det ville tage en krig, og vi har fra hovedbestyrelsens side valgt det, som vi synes er det vigtigste - og lidt mindre historieskrivning.

Der kunne også have været sagt noget om forbundets engagement med vore udenlandske kolleger, men det er da en fornøjelse, at vi i forbundet kan få så megen ros både for afholdelse af en stor konference, og ros for det faglige indhold. Det er både flot, men også givende at vide, hvad der foregår andre steder i Europa.

Og lad mig lige få sagt, at vi i den forløbne periode har gennemført gode møder for seniorerne. Seniormøderne var en succes. Det er en succes, der skal følges op. Vi må vist i gang med planlægningen.

Skulle jeg ikke bare slutte hovedbestyrelsens status i kort form om, hvad der er sket. Tak, fordi I lyttede. Jeg håber, at I har nydt turen rundt.

Og tak til hovedbestyrelsen for et godt og tæt samarbejde - og til hele sekretariatet - keep up the good work.

Da debatten har været under de enkelte punkter, var der ikke nogen efterfølgende debat om situationen i SKAT generelt. Repræsentantskabsmøde blev afbrudt af frokost.

Jørn startede eftermiddagen med at henvise til, at han havde nævnt i sin status, at der ville komme en udtalelse i forhold til finansloven fra repræsentantskabsmødet til offentliggørelse. Den lyder som følger:

Invester i SKAT - det betaler sig!

Danmark er et rigt samfund - bl.a. på baggrund af en velfungerende offentlig sektor. Men de fortsatte nedskæringer af ressourcer til SKAT undergraver grundlaget for dette høje niveau af god service.

Når Dansk Told & Skatteforbund ser på de opgaver, som medlemmerne varetager på samfundets vegne - nemlig opkrævning af skat, moms, told og afgifter - så er vi ikke i tvivl om, at dette arbejde er en forudsætning for et velfærdssamfund.

Uden økonomi til at få samfundets mange hjul til at snurre, så var der ikke et grundlag for at have et velfungerende samfund med de velfærdsydelse, som der enighed om, at danskerne skal have nu og i fremtiden.

Derfor er det vel kun rimeligt, at disse medarbejdere i SKAT fra tid til anden gør status over, hvad de går og laver.

I denne status vil vi gerne fremhæve, at det allervigtigste for Danmark er, at befolkningen har tillid til, at Danmark har en retfærdig og effektiv skatteforvaltning, at der er tillid til, at enhver betaler sit - hverken mere eller mindre.

Den tillid kræver, at der også er en oplevelse af, at der bliver grebet ind, når nogen vil forsøge at undgå at betale det, som man skal. Det være sig virksomheder, som ikke afregner skat for sine ansatte, som ikke betaler sin moms, som snyder med de pålagte afgifter, som importerer ulovlige varer, eller når virksomheder og borgere undgår SKATs fogeder for ikke at betale det, som de skylder.

Dette er et faktum.

Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer vil gerne være med til at håndhæve det princip, at enhver skal betale det, som man skal - hverken mere eller mindre. Men så må politikerne også give os de værktøjer, som skal til for at få alle til at betale, så vi blandt andet kan sikre lovlydige virksomheder mod illoyal konkurrence.

Hvilke værktøjer er så nødvendige.

Ja, først og fremmest så er de nødvendige ressourcer en forudsætning. Det nytter ikke, at man kan fortsætte en bevidstløs reduktion i antallet af medarbejdere i SKAT. Den menneskelige ressource er

en nødvendighed - man kan ikke i et væk erstatte medarbejdere med digitale løsninger. Digitale løsninger er et godt værktøj, men på direktiongangene og i virksomheder er det altså direktører og virksomhedsejere og andre, der udtænker snyd og omgåelse af reglerne - og derfor er det også nødvendigt med medarbejdere i SKAT til at opdage dette snyd.

Forbundets medlemmer har den uddannelse, der skal til for at afsløre snyd og omgåelse af reglerne. Vi kan samtidig vejlede virksomheder og borgere - og få deres kontakt til SKAT til at glide lettere. Men det kræver, at vi kommer ud i virksomhederne - det kræver, at vi har tid til at ekspedere borgerne, når de ringer, skriver eller møder op. Det kræver med andre ord, at vi bliver flere - og ikke færre, som vi har oplevet det gennem snart en del år.

Vor opfordring til politikerne er derfor klar: Man kan ikke gøre det med færre og færre ressourcer. Tænk på ressourcerne i SKAT som en investering - en investering, der giver jer lønnen flerfold tilbage til statskassen.

Penge til mere velfærd.

Tænk over det, og hav nogle fortsatte gode finanslovforhandlinger.

Dansk Told & Skatteforbund

Dirigenten spurgte, om der var bemærkninger til udtalelsen.

Morten Danneman Jensen, Nordsjælland, udtrykte sin tilfredshed med, at den udtalelse bliver sendt til dagspressen og de politiske ordførere, sådan at den ikke bare som sidst år fra kongressen kun bliver offentliggjort på hjemmesiden.

Der var stort bifald fra salen.

Arne Lampe, Midtjylland, efterlyste en forklaring på, om vi har et effektivt og retfærdigt skattesystem. Jørn svarede, at forudsætningen for et demokratisk velfærdssamfund netop er, at skattesystemet fungerer, i modsætning til i Grækenland.

Forslaget til udtalelse blev enstemmigt vedtaget.

Status om situationen i SKAT blev ligeledes enstemmigt vedtaget.

Punkt 5. Indkomne forslag

Der var ingen indkomne forslag, så punktet bortfalder

Punkt 6. Samarbejde med Seniorforeningen Told•Skat

Jørn Rise: Vi skal se lidt på et større samarbejde med Seniorforeningen Told•Skat.

Nu er det ikke sådan, at forbundet ikke har samarbejde med Seniorforeningen, men tanken med dette forslag er også at se på, hvordan man i højere grad kan formalisere dette.

Lad mig indlede med at fortælle om, hvor langt vi er kommet nu. Det har været en lang proces - en god proces, hvor vi både har haft gode drøftelser i hovedbestyrelsen, men derudover har formanden

for Seniorforeningen, Bjørn Wikkelsøe, forbundets næstformand Marianne, redaktøren Ole som skribent samt mig selv haft gode snakke om, hvordan vi skulle skrue vedtægter sammen til noget fornuftigt.

Lad mig også understrege, at repræsentantskabet ikke skal tage stilling til forslaget, men repræsentantskabet skal give hovedbestyrelsen en vejledning om, hvorvidt vi skal arbejde videre med forslaget med henblik på at fremlægge et forslag til kongressen i 2014 med ikrafttræden fra 2015.

Hvad er det så, som vi præsenterer? Ja, dybest set er det jo et sæt vedtægter, som integrerer Seniorforeningen i forbundet, og det kan selvfølgelig give anledning til mange spørgsmål, og heldigvis er vi lidt foran på dette felt, idet Marianne Schurmann forleden skrev en mail til Ole, hvori hun stillede forskellige spørgsmål.

Og jeg vil tage udgangspunkt i disse spørgsmål, så vi kan få mest muligt afklaret, forinden vi skrider til en vejledende afstemning om, hvorvidt vi skal bære projektet videre til næste niveau.

Vedrørende nogle af spørgsmålene er det oven i købet så heldigt, at Marianne selv har taget fat på besvare dem.

Lad mig begynde:

Hvilke fordele/ulemper kan der være for DTS?

Marianne ser ulemperne som,

- at vores nuværende DTS-pensionister er kontingentfri passive medlemmer af DTS, hvilket betyder, at de får medlemsblad og kan leje sommerhuse og tegne Forsikringer i Tjenestemændenes forsikringsselskab/leje sommerhuse.

Lad mig prøve at besvare opremsningerne.

Det er rigtigt, at vores nuværende DTS-pensionister er kontingentfri, men faktisk er det jo sådan, at langt den største del af pensionisterne også er medlem af Seniorforeningen. Så for rigtig, rigtig mange giver det ikke nogen forskel.

Det er korrekt, at de får medlemsbladet, men med forslaget får vi faktisk ved indgangen til pensionisttilværelsen sorteret dem, som gerne vil være medlem af Seniorforeningen, og på den måde vil vi sikre, at forbundet kun skal distribuere de blade, hvor pensionisten har givet positiv respons på, at han/hun også ønsker det. Der ligger altså en mulig besparelse her for forbundet.

Leje sommerhuse - jo, men det kan Seniorforeningens medlemmer jo også. Hvordan så, hvis der kommer en fra et medlem, som er ekstraordinært medlem af Seniorforeningen. Jo, men det er jo ikke forskellig fra de ekstraordinære medlemmer, som forbundet har. Og med et faldende medlemstal, så er det vel godt at bevare udlejningspotentialet. Nu er det altså også sådan, at Seniorforeningen alene har omkring 100 ekstraordinære medlemmer, mens forbundet har omkring 700 ekstraordinære medlemmer.

Så er der de prisbillige forsikringer. Kan Seniorforeningen være med der? Ja, det kan de - ligesom forbundets medlemmer, og det gælder også de ekstraordinære medlemmer. Og vi kan have en fordel

af at have dem i forbundets regi, for egentlig skulle de nok høre til CO10-familien, hvor Seniorforeningen gennem selvstændigt medlemskab via Statspensionisterne er medlem.

Hvis forslaget til sin tid bliver vedtaget, skal de fremover være medlemmer af Seniorforeningen med et kontingent på 250 kr. for at bevare disse rettigheder. Det korte svar er ja.

For de medlemmer af Seniorforeningen, der ikke har været medlem af DTS, betyder det, at de mod et kontingent på 250 kr. får de samme rettigheder. Igen - det korte svar er ja.

Marianne slår fast, at HB udvides med en repræsentant fra Seniorforeningen. Kongressen med 4 samt et HB-medlem. Repræsentantskabet udvides med 2 repræsentanter og et HB-medlem. Her vil jeg bare tilføje, at der i forslaget ligger, at formanden for Seniorforeningen jo kun deltager i de HB-møder, hvor der er emner på, som vedrører seniorområdet. Det aftales. Og jeg ser ikke, at det vil give problemer.

Og så har Marianne følgende spørgsmål til yderligere belysning:

- Vil kontingentet til Seniorforeningen 250 kr. tilfalde DTS? Hvis ja, hvor meget går tilbage til seniorkredsen? Svaret er nej, og Seniorforeningen får hele beløbet. Hvad skal der betales i Kontingent til CO10 for Seniorforeningen? Svaret er ingenting, idet Seniorforeningen er medlem gennem Statspensionisterne. Det er jo også kun DTS' ordinære og aktive medlemmer, som vi betaler for til CO10.
- På hvilken måde forestiller man sig, at det vil være en fordel for DTS nuværende medlemmer, at der kan optages ekstraordinære medlemmer i seniorforeningen og dermed DTS, der ikke tidligere har været medlemmer af DTS? Højere medlemstal? Andre fordele? Svaret er, at hvis man ser det et fremtidigt lys, så tror vi i hovedbestyrelsen på, at det er godt at sikre os et underlag. Og igen - Seniorforeningen har 100 ekstraordinære medlemmer, og forbundet har 250 ekstraordinære medlemmer med anden organisatorisk baggrund.
- Fordele for tjenestemændenes forsikringselskab? Potentielt flere kunder? Svaret er nej, de er der i forvejen.
- I DTS' vedtægter § 4, stk. 3, står, at såvel nuværende som tidligere ansatte i den offentlige og private sektor beskæftiget med told, skat, afgifter og inddrivelse, på begæring kan optages som ekstraordinære medlemmer – hvem tænker man egentlig på? Og er det ikke sådan i dag, at et medlemskontingent som ekstraordinært medlem i DTS udgør væsentligt mere end det, man regner med at kunne få for evt. nye medlemmer af Seniorforeningen?

Er det korrekt forstået,

- at de ekstraordinære medlemmer i Seniorforeningen betaler samme kontingent og har samme rettigheder som ordinære medlemmer, bortset fra at de ikke kan vælges som formand eller næstformand i Seniorforeningen og dermed heller ikke som HB medlemmer? Det er korrekt forstået.
- at forskellen er, at DTS medlemmer automatisk overgår til Seniorforeningen medlemskab, medmindre de aktivt melder sig ud af DTS og dermed mister de rettigheder, de i dag har som DTS pensionister, og ekstraordinære medlemmer aktivt skal indmelde sig i Seniorforeningen?

Det er korrekt forstået.

- at de ekstraordinære medlemmer, der udgør en stadig større del af Seniorforeningens medlemskreds, skal have medlemsblad, kalendere, ret til at leje sommerhuse på lige vilkår med øvrige DTS medlemmer?

Det er korrekt forstået, at ekstraordinære medlemmer skal have medlemsblad, kalender, ret til at leje sommer hus på lige vilkår med øvrige DTS-medlemmer. Men det er i min optik ikke korrekt, at de ekstraordinære medlemmer i Seniorforeningen udgør en stadig større del af Seniorforeningens medlemskreds. Jeg henviser til tidligere bemærkninger.

Seniorforeningen har cirka 100 ekstraordinære medlemmer, ud af i alt ca. 1.700 medlemmer, mens DTS har omkring 700 ekstraordinære medlemmer, som også får medlemsblad, kalender, ret til at leje sommerhus, få prisbillige forsikringer og så videre.

Andre spørgsmål?

- Hvad var det, man spurgte kongressen om med hensyn til Seniorforeningen? Var det ikke, om forbundet måtte arbejde videre med at undersøge mulighederne ved, at Seniorforeningen blev en selvstændig kreds under DTS?

Jo, og det er så lige det, som repræsentantskabet skal vejlede om. Ud fra det, som nu er lavet, skal hovedbestyrelsen så arbejde hen mod at fremlægge et forslag til kongressen 2014. Eller skal arbejdet stoppes.

- Mon kongresdeltagerene forstod, at man kunne indlemme Seniorforeningen alene ved en positiv tilkendegivelse på repræsentantskabsmødet?

Kongresdeltagerne har forhåbentlig ikke troet andet, end at Seniorforeningen først kan gå sammen med Dansk Told & Skatteforbund, når der har været holdt en kongres eller en ekstraordinær kongres.

- Har man regnet på de økonomiske konsekvenser af optagelse af Seniorforeningen som en selvstændig kreds under DTS?

Der er som sådan ikke regnet på de økonomiske konsekvenser, idet det ville være som at gætte. Men man kan konkludere, at der selvfølgelig kommer nogle ekstraomkostninger ved, at Seniorforeningens formand skal deltage i hovedbestyrelsesmøder. Det vil i forhold til regnskabet koste i omegnen af 24.000 kr. på årsbasis ved Seniorforeningens deltagelse i HB-møder, repræsentantskab og kongres. Hvor meget forbundets sparer til de blade, som ikke længere skal sendes - det vides ikke. Det er heller ikke et mål, for det vil jo være dejligt, hvis alle pensionister ville være med til at have en aktiv pensionstilværelse. Det er også sådan, at Seniorforeningen i forhandlingerne har sagt, at det ikke skal dreje sig om penge - Seniorforeningen betaler selv, som man har sagt. Men hvis man skal vurdere ovennævnte, kan man jo sige, at det svarer meget godt til de tilskud, som vi plejer at give - måske behøver vi ikke længere at give tilskud. Der kunne også være den bagtanke, at det vil være godt at få alle samlet, når nu økonomien i 2016 tilsiger, at man skal betale lidt for administration eller til udgivelse - så er man flere til at betale, hvis man også påligner pensionisterne en betaling. Det kan man ikke forlange, hvis Seniorforeningen sidder udenfor. Ja, der kan spekuleres meget.

Og så er der spørgsmålet om administrationen i forbundets sekretariat. I forvejen hjælpes Seniorforeningen på en måde, som ikke belaster sekretariatet væsentligt. På det punkt er der bare tale om en videreførelse.

Samarbejdet med Seniorforeningen i dag er jo præget af, at vi samarbejder om stort set alt, som vedrører medlemmernes færden som pensionist. Det betyder også, at vi årligt giver tilskud til Seniorforeningen til at udøve de aktiviteter, som udøves i blandt andet de enkelte klubber, ligesom Fondet af 1844 også giver tilskud til denne aktivitet.

Man kan sige også sige, at det, som der foreslås nu, er mange år for sent. Det er da underligt, at forbundet slipper sine pensionerede medlemmer til noget, som er passivt i DTS - og noget, som man kan deltage i, nemlig Seniorforeningen.

Hvorfor er båndet ikke tydeligere? Hvorfor danner forbundet ikke rammen for både den aktive del og den passive del - og vel og mærke med de aktiviteter, som foregår i Seniorforeningen i form af pensionsforholdene i CO10, forberedelsesdelen til overenskomstforhandlingerne, forbundets andre alternativer - herunder for eksempel forsikringsdelen. Derfor kunne det være dejligt at have ring i den cyklus, som naturligt er en del af ens livscyklus. Derfor en anbefaling fra et flertal i hovedbestyrelsen til, at vi kan arbejde videre med at formalisere samarbejdet med Seniorforeningen.

Vi tror, at denne sag - uanset hvad - er en følelsesmæssig sag. Skal vi, eller skal vi ikke.

Det var ordene.

Dirigenten spørger, om der er nogen spørgsmål fra salen.

Marianne Schurmann, Syddanmark, spørger, om kongresbeslutningen fra sidste år ikke kunne have ført til, at Seniorforeningen kunne blive indlemmet i DTS allerede fra 2013. Jørn bekræfter det, men i og med der ikke er enstemmighed om punktet på repræsentantskabsmødet, er man nødt til at vente på en kongresbeslutning i 2014.

Peter Jørgensen, Syddanmark, takker for den fyldige redegørelse fra Jørn og siger, at han selv er medlem af Seniorforeningen. I kredsbestyrelsen har man to betænkeligheder, nemlig at de almindelige medlemmer i DTS bliver ringere stillet p.g.a. tvungen overgang til medlemskab af Seniorforeningen, og så det økonomiske. Kredsen kræver, at økonomien bliver uændret.

Jørn lover, at der vil blive kigget på det inden den endelige beslutning på kongressen i 2014. Men det er ikke økonomien, som er afgørende for Seniorforeningen. Der skulle ikke ske nogen ændringer der, hvis Seniorforeningen bliver integreret i DTS. Det er dog stadig hovedbestyrelsens opfattelse, at man overgår til medlemskab af Seniorforeningen automatisk, og hvis man ikke ønsker det, så er man heller ikke medlem af DTS.

Afstemning om forslaget om, at HB må fortsætte med at arbejde med sagen indtil kongressen i 2014 viste, at der var 9 imod, og resten af repræsentantskabet var for forslaget.

7. Foreløbig godkendelse af regnskab for 2011

Jørn Rise: Jeg vil ikke sige så forfærdelig meget om regnskabet for 2011, og jeg vil langt fra sige noget forfærdeligt om regnskabet for 2011.

Regnskabet har været behandlet i hovedbestyrelsen, og her var vi enige om, at det var flot at komme ud med et overskud på 519 t.kr. mod et budgetteret overskud på 672 t.kr. - set i lyset af, at der selvfølgelig i årets løb havde været forskellige ekstraordinære udgifter. Og som I kan se udgjorde de 127.000 kr.

Det er også tilfredsstillende at konstatere, at vi har haft færre udgifter i '11 end i '10 - så også på omkostningssiden går det den rigtige vej - i en tid med nedgang i antallet af medlemmer.

Det er endvidere glædeligt, at forbundets sommerhuse kun viser et mindre underskud på 185 t.kr - mod 582 t.kr. i 2010. Og det er vel og mærke efter afskrivninger, og faktisk skal I bemærke jer, at der overskud i 2011, hvis man tager tallet før afskrivninger - ikke prangende, men det er der.

Det er også flot - og nu går jeg lidt uden for regnskabet. Det er flot, når jeg kan fortælle, at vi i 2011 har genereret et overskud på ½ mio. kr. vedrørende ferieboligerne i Afdeling 7 - altså i regi af Forsikringsagenturföreningen. Og dette overskud forbliver også hos os til reinvesteringer.

Der findes ikke mange organisationer, der kan levere sådanne resultater - og jeg giver æren af sommerhusdriften videre til forbundets dygtige piger, som er gode til at sælge.

Vi tror oven i købet på, at det kan blive bedre, når det går op for medlemmerne, at der gennemført flotte renoveringer. Ja, vi ser det vel allerede på Kollund, som udlejes rimeligt flittigt efter renoveringen.

Tilbage til regnskabet - flot som det er - hovedbestyrelsen indstiller regnskabet til repræsentantskabets godkendelse med henblik på en videre indstilling til forbundets kongres i 2014 om godkendelse af det fremlagte regnskab.

Lad mig benytte lejligheden til at takke Poul og Ejnar for veludført intern revision - og jeg skal nok huske Preben, når vi ser lidt ydelser fra hans side.

Der var ingen spørgsmål til regnskabet

Repræsentantskabet besluttede enstemmigt at indstille regnskabet for 2011 til godkendelse på den ordinære kongres i 2014.

8. Eventuelt

Yvonne Blankenborg, København, spørger til pensionsordningen i PFA. Der er mange medlemmer, som er i tvivl, om der stadig vil blive sat penge på pensionsordninger i PFA. Jørn svarer, at der ikke er tegn på, at CO10 pensionerne flyttes fra PFA til et andet selskab, men der er nogle diskussioner om det rent tekniske, som ikke er afklaret nu. Vi vender tilbage, når der er svar på spørgsmålene.

Peter Jørgensen, Syddanmark, nævner, at flere af de tidligere kommunale medarbejdere klager over, at deres pension i Sampension var meget bedre end i PFA, så han sender mange spørgsmål ind til Jan Nørner. Der er behov for at få det afklaret, for nogle har ret i, at det havde været bedre, hvis de var blevet i Sampension. Jørn siger, at der også er det modsatte problem, for nogle medarbejdere er

sure over, at de er blevet i Sampension, fordi det bedre kunne betale sig at have skiftet til PFA. Der kan ikke gives noget generelt svar, men sagerne må tages individuelt. Men forbundet skal nok komme ud til medlemsmøder.

Arne Lampe, Midtjylland, spørger til McKinsey rapporten – hvor langt er den, og hvordan er vi stillet som organisation. McKensey har afleveret udkast til rapport til direktionen, og vi venter på, hvad de kommer frem til.

Dirigenten takkede for god ro og orden og afsluttede repræsentantskabsmødet.

Orla Olesen

Dirigent

Hanne Refsgaard

Mødesekretær