

Beretning - repræsentantskabsmøde 2016

Ja, så kom vi hurtigt over til tilbageblikket for året som er gået siden seneste repræsentantskabsmøde.

Det kan godt ske, at beretningen er et kig tilbage i tiden, men det kan jo ikke undgås, at der vil være tråde til fremtiden. Det er jo trods alt også det, som vi koncentrerer os om nu.

Det er garanteret også sådan, at vi alle har synspunkter om det ene eller andet, men det er jo netop det, som et repræsentantskabsmøde er til for - at få alle synspunkter frem. Så i hovedbestyrelsen glæder vi os til - både at se tilbage og til at få ny god input.

Jeg vil forsøge at tage beretningen sådan lidt som sidst - og det betyder, at jeg gør et ophold efter hvert emne for at tage eventuelle spørgsmål og debat. Jeg håber, at det holder jer lidt i live - ellers kan et tilbageblik godt blive lidt søvndyssende.

Opdelingen af beretningen i emner tager udgangspunkt i det, som betyder meget for medlemmerne, og derfor starter jeg med:

Lokalisering

Det er ikke småting, som har været budt os gennem tiderne omkring lokaliseringer og omflytninger. Og det seneste år skulle da heller være nogen undtagelse. Man kan ind imellem få det indtryk, at kan man ikke andet, så kan man altid skjule, hvor skævt det går, ved at lave fysiske flytninger.

Behøver vi at nævne SKATs målbilleder, regeringens udflytning af statslige arbejdspladser, brandslukning som følge af skandaler, faglige miljøer, kvadratmeterudregninger med videre.

Det er ikke ligefrem det, som giver de optimale arbejdsbetingelser, og det er heller ikke noget, som vi forstår. Der er alt for mange, som bare har hovedrysten til overs for de dispositioner, der gøres for bl.a. at slukke brande.

Og det skaber hele tiden usikkerhed for medlemmernes familiære ståsted. Det er ikke blevet lettere bare at rykke alting op med rode og flytte et andet sted hen. Arbejdsmarkedet er ikke længere sådan, at der kun er én forsøger at tage hensyn til - det så vi omkring Ringkøbing, og vi har set det i det forløbne år omkring udflytningen af statslige arbejdspladser.

Forbundet værdsætter selvfølgelig, når det lykkes at lave sådanne ændringer, at medlemmer ikke skal flytte over lange afstande, og når medlemmer, der ønsker at blive, får en ændret arbejdsopgave på det sted, hvor de bor. Men det er ikke pænt, når det ikke lykkes.

Og så er der hele spørgsmålet omkring kompetencetabet, når der er nye, der skal oplæres. Ja, som vi siger: vi forstår ikke altid dispositionerne.

Derfor bør der arbejdes meget mere med målbillederne - vi må forlange, at målbillederne i langt højere grad tager hensyn til de ansatte, og at man så finder langsigtede løsninger. Vi vil ikke være styret af kvadratmeter frem for udnyttelse af medarbejdernes kompetencer.

Og i forbundet har vi gang på gang set, at flytninger fra Indsats til andre opgaver er løsningen på alle problemer. Hvorfor skal Indsats være SKATs elastik i stedet for mere klart at melde ud, at der er for få ressourcer, at politikerne ikke kan få løst opgavevaretagelsen uden at lave en mere smidig tilførsel af faglige ressourcer, frem for bare at ansætte analysemedarbejdere, der skal godtgøre, hvordan man kan flytte rundt med medarbejdere som en brik - frem for at skabe forståelige løsninger, hvor man tager medarbejderne med på råd.

Vi savner fundamentalt, at lokale TR'ere får besked om flytning af medlemmer, så de ved, hvad der foregår og kan støtte medlemmerne.

Det er og har været svært i det forløbne år at lave løsninger. Forbundet har gang på gang peget på, at den etablerede lønsumsopdeling på forretningsområderne giver endog store problemer med at finde løsninger på simple flytninger.

Vi må i al fald konstatere, at ønskede flytninger fra medlemmers side, hvor der har været tale om velbegrundede sociale forhold, ikke har kunnet lykkes i det omfang, som vi egentlig gerne ville, fordi man blot lakonisk henviser til, at der ikke er lønsum.

Det fænomen vil ikke ændre sig i fremtiden, fordi vi netop i fremtiden får flere styrelser, hvor lønsummen garanteret er låst. Så allerede her vil vi vedrørende den nye struktur gerne kaste et forslag ind - husk nu at lave en lønsumsstyring, som letter udvekslingen mellem de enkelte styrelser. Lønsum må ikke være en rigid størrelse - der skal være plads til fleksibilitet.

Og husk også, at jo flere penge, der gives ud til rekrutteringstillæg - jo færre midler er der til at lave flytteløsninger.

Vi har i tiden omkring investeringsplanen hørt, at der godt kan ske noget på lokaliseringsfronten - vi ved, at der mindst kommer en eller måske to styrelser til at blive placeret uden for København, og at der måske også kan blive tale om at genåbne nogle forudbestemte lukningstruede lokaliseringer.

Hvor det skal være, ja, det blander forbundet sig af gode grunde ikke i - her er vores politik fast - hovedbestyrelsen ved, at hvad der kan være godt for nogle medlemmer ved en etablering eller lukning, ja, det kan være virkelig skidt for andre medlemmer. Derfor må den kamp føres lokalt.

Omkring lokalisering og eventuelle flytninger, så er det forbundets ønske, at der i lighed med tidligere kan laves en tryghedsaftale, hvor man forsøger i videst mulige omfang at tage hensyn til medarbejderens ønsker om fremtidig placering - at man forsøger at gå alle muligheder igennem, før man eventuelt i sidste ende ikke kan hjælpe. Det er en forpligtelse, som enhver ledelse har, og som man bør vise, at man gør noget seriøst ved.

Ja, det var, hvad vi havde valgt at bringe under lokalisering. Og som lovet - fortid og fremtid lidt mixet - er der nogen, som har noget?

Det næste emne, som også er dødalvorligt for forbundets medlemmer er:

Kompetence

Behøver jeg at sige, at vi nu kommer til et overordentligt vigtigt emne.

Behøver jeg at sige, at dette er et af forbundets fokusområder - ja, et område, som vi faktisk kaster mange ressourcer ind på i sekretariatet, ligesom næstformanden ved siden af mange andre gøremål også tager aktiv del i kompetenceområdet.

Behøver jeg at minde om, at det er det sted, hvor man som medarbejder i SKAT får mest - altså næst efter lønnen.

Behøver jeg at sige, at det er medlemmernes jobforsikring og sikring af markedsværdi - kompetencevedligeholdelse og kompetenceudvikling er og vil forblive et fokusområde.

Også fremtidens skattevæsen vil betyde et øget fokus på kompetence. Tro det eller ej - ledelsen har delt medarbejderne op i tre klumper - dem der kan, dem der er villige til kompetenceudvikling, og dem der hverken kan eller vil.

Fra forbundets side har vi i den anledning også fokus på, at medlemmerne får muligheden for kompetenceudvikling.

Men sådan en opdeling af medarbejderne i tre klumper - lyder det bekendt? Ja, vi har været der, og man tror næsten ikke, at det kan være sandt - men det er det. Når nye organiseringsformer annonceres, så er der som oftest også et fokus på, om organisationen har de rette kompetencer. Og det er jo netop, hvad vi også har hørt denne gang. SKAT skal have de rette kompetencer.

Når ordene omkring de rette kompetencer i SKAT nævnes, så ved vi også, at der ikke er langt til, at man trækker afskedigelseskortet. Og når det sker, så er der altid grund til bekymring.

Det er forbundets mål, at alle behandles ordentligt - vi skal behandle kunderne - eller borgere og virksomheder om I vil - ordentligt. Vi skal tage hensyn til retssikkerhed, og vi skal sørge for, at kunderne er tilfredse. Når det er sagt, så bør der heller ikke være langt til at sige, at SKAT i endnu en omorganisering også skal behandle medarbejderne ordentligt. Forbundets mål er altså at få alle med - er det utopi - nej, ikke hvis ledelsen har viljen til at tage hensyn, viljen til at sætte sig ind i medarbejdernes situation - så er det muligt at finde løsninger. Og en af vejene går altså via kompetenceudvikling.

Hvad skulle der for eksempel være til hinder for at genoplive tryghedsaftalen, som vi tidligere har indgået mellem ledelse og organisationer. En aftale - netop med fokus på medarbejderne, fokus på at hjælpe alle medarbejdere. En aftale, hvor man kan få det ind i ledelsens DNA at hjælpe.

Det skal gøres legalt for lederne at hjælpe deres medarbejdere - og det skal være legalt for medarbejderne at søge hjælp. Og en af vejene går som sagt gennem at hjælpe medarbejderne til kompetenceudvikling. Det er dog ikke let for lederne, når budgetterne meldes for sent ud - planlægning er ikke mulig.

Dansk Told & Skatteforbund mener, at SKAT har en forpligtelse til at hjælpe - og at sørge for, at medarbejderne er kompetenceudviklede til at stå omorganiseringen igennem.

Hvad skal man selv gøre?

Dansk Told & Skatteforbund beder alle medlemmer om også selv at tage initiativ til at komme i betragtning til at sikre sig rent kompetencemæssigt.

Hvad kan I som TR'ere gøre?

I kan være med til at holde gryden i kog. I kan tage fat i det enkelte medlem og gå i dialog med dem om ønsker til kompetenceudvikling. I kan tage emnet op på dialogmøder og i SU. I kan holde medlemsmøder, og I kan kalde på Marianne eller Anette - både til medlemsmøder og til bestyrelsesmøder. I må gerne gå herfra med en fornemmelse af, at der er muligheder - for det er der.

Og hvis nogen af jer siger: hvor er pengene til det? Så kan jeg fortælle, at vi senest i HSU-TØV havde en ophidset debat om penge til kompetenceudvikling. Ledelsen blev ved med at fortælle om, at der var penge nok! Og modsat kunne vi dokumentere, at nogen bliver afvist i ønsket om kompetenceudvikling med henvisning til, at der ikke var flere penge.

Konklusionen blev, at ledelsen påtager sig at informere ned i systemet, at det altså ikke må være mangel på penge, der er årsag til afvisningerne - her ved vi godt, at der alligevel kan være vanskeligheder med at få kompetenceudvikling. Der findes jo undskyldninger, der går i retning af hensynet til produktion og givet andre undskyldninger.

Men husk - at Marianne og Anette er der til dialog og til at bringe tingene videre.

På kompetenceområdet sker der jo også andre ting!

Forbundet har brugt rigtig mange kræfter på at få søsat en ny grunduddannelse i form af en Professionsbachelor i skat. Og hvorfor nu det?

Jo, forbundet har nemlig en grundlæggende holdning til, at der i så stor en organisation som SKAT bør være en grunduddannelse - vel og mærke en grunduddannelse, som tager afsæt i det faglige. Det faglige, som i alt for mange år har lidt under,

at der har været ansættelsesstop,
at der har været afskediget og
at der har været et indtog af analysemedarbejdere, styringsmedarbejdere o.s.v.

Alt sammen forhold, som har drevet det faglige bagud - alt sammen forhold, der har gjort det vanskeligt at have fokus på det faglige. Der har i stedet for været fokus på produktion - hvem husker ikke den nuværende departementschef ord om, at der nu skulle være fokus på produktion, produktion og produktion.

Ja, det går altså ikke - fagligheden skal have et fokus, som ikke kun rækker til etableringen af en ny faglig grunduddannelse. Hovedbestyrelsen har en klar holdning til, at det også skal række til faglig vedligeholdelse af de nuværende medarbejdere.

Det nytter ikke noget, at det kun er i omverdenen, at man kan se dette - det er nødt til at trænge ind hos ledelsen også - nemlig at man ikke kan drive et SKAT alene med analyse-, styrings- og konsulentmedarbejdere.

Og i lige linje på dette område, må jeg jo konstatere, at selv den tidligere told- og skattedirektør, Ole Kjær, er kommet til den konklusion - og han kalder det endda hele essensen i genopretningsplanen. SKAT har langt fra rekrutteret tilstrækkelig faglighed ind i organisationen - det må skulle ske nu.

Også ministeren bakker op omkring dette - og jeg kan garantere, at det arbejde, som har været omkring etableringen af en ny grunduddannelse, det er seriøst arbejde. Forbundet har lagt kroner og ører til i form af en behovsanalyse. Der har været opbakning fra FTF, CO10, Metropol, CSC, FSR - og alle er enige - man skal slå ind på et fagligt spor - ellers bliver det dyrt for samfundet. Det bliver også dyrt, hvis man fortsætter med at ansætte de mange administrative AC'ere - lønnen er dyr, og der sker ikke nogen produktivitetsforbedring den vej. Hovedet må ikke blive for stort til kroppen.

Derfor er der kun omkring dette emne at takke hovedbestyrelsen for gode debatter og fremsynetheden samt modet til at træffe store beslutninger - selv om der var store penge involveret. Og sidst men ikke mindst - tak til alle i sekretariatet, som har bakket op - men selvfølgelig en særlig tak til Marianne og Anette for den ildhu, som I har lagt i projekt. I har jo nærmest siddet lårene af hinanden.

Nu mangler vi selvfølgelig lige hele realiseringen samt indskrivningen i vores overenskomst. Hvis det ikke går vores vej, ja så må vi i kamp igen. Jeg husker heldigvis, at man - både organisationer og ledelse - har sagt, at der er plads til alle!

De hjemsendte

Ja, jeg skal måske egentlig starte med at sige nedsmeltningen af SKAT, for pludselig stod vi med en sag, hvor man instinktivt vidste, at denne sag kunne SKAT ikke overleve ved at holde den tavshed, som vi ellers har set i flere andre kontroversielle sager, der over en kort periode kom frem i medierne.

Denne sag omkring tilbagebetaling af udbytteskat var alligevel så stor - og så udviklede den sig endda til at blive rigtig stor - ja, den blev så stor, at medierne krævede umiddelbar politisk reaktion.

Og så gik det, som det plejer at gå - ministeren stillede sig op med direktøren foran sig for at sparke nedad. Det gik ud over fem ledende medarbejdere - en vedrørende det forfejlede EFI-system og 4 vedrørende det forkert udbetalte udbytteskatbeløb på tæt ved 13 milliarder kroner.

Alle sprang for livet, og i SKAT var man slet ikke parate til sådan en skandale. Her havde man forsøgt at skabe en organisation, hvor ansvaret skulle være entydigt - sådan forlød det også fra departementschefen og fra direktøren - de sagde begge to, at det ikke var deres ansvar, hvorfor man kiggede dybt ned i organisationsdiagrammet og opdagede, at der vist var nogle, som formelt eller tæt ved havde et perifert ansvar. Og så har vi endda set revisionsrapporter, hvor ansvaret også rækker op i departementet.

Det betød, at man hjemsendte 3 af forbundets medlemmer - det så lovende ud for pressen og omverdenen - en vis tilfredshed bredte sig. Specielt kan jeg vedrørende forbundets medlemmer sige, at jeg er specielt stolt af, at forbundets hovedbestyrelse støttede, at vi selvfølgelig skulle yde den maksimale juridiske støtte - heriblandt forbundets egen advokat Merete.

Vi vidste godt i hovedbestyrelsen, at det kunne blive dyrt for forbundet, men de grundlæggende drøftelser viste også, at vi var inde ved vores grund-dna - nemlig, at vi skulle hjælpe vores medlemmer, når de var i knibe. Og hertil skal lægges, at de pågældende medlemmer jo stod uden nogen form for retssikkerhed, idet man i mange måneder ikke kunne få noget som helst på skrift om, hvorfor man var hjemsendt.

Det er altså svært at stå i en svær situation uden et grundlag - det er ikke fair.

Nu er der så gået næsten et år i usikkerhed for de hjemsendte, og først efter frigivelse af en rapport fra Kammeradvokaten, så er de pågældende pure frikendte for at kunne pålignes noget - måske en løftet pegefinger, men et klart signal om, at de pågældende skal tilbage til SKAT. Der var ikke noget at komme efter.

Vi er selvfølgelig i hovedbestyrelsen glade for, at sagen gik den vej, men vi må også sige, at det har været en hård tid for de hjemsendte. De har gået i et tomrum - et tomrum, som i den grad kræver styrke. Så er det da rart, at forbundet har kunnet understøtte vore medlemmer på den bedste måde. Og at der er tale om den bedste måde - det vidner tilbagemeldinger fra de hjemsendte om.

Der udestår så at få løst deres tilbagevenden til tjeneste, men også på dette område ser der ud til at være nogle muligheder. Jeg håber på, at anstændigheden viser, at der kommer gode løsninger for dem alle.

Forbundet er jo i udgift på den konto, og vi må nu se, om anstændigheden også rækker til at indrømme os godtgørelse for de udgifter, som vi har haft i den forbindelse. Vi får se, hvordan SKAT reagerer på vores anmodning om refusion af advokatudgifter. Det er jo ikke os, der har startet sagen - og truffet så vidtgående beslutninger, at de pågældende umuligt kunne have klaret den med deres egne forsikringsmæssige dækninger af advokatudgifter - som jo ikke rækker ind over det ansættelsesretlige.

Vi har i forbundet ofte diskussionerne om, hvorvidt vi bruger for mange penge på at støtte ledere, der kommer i knibe, og at støtte dem med bistand fra en advokat. Fra hovedbestyrelsens side vil vi bare sige, at hver sag jo vurderes konkret - vi er godt vores ansvar bevidst i forhold til, at det er dyrt, og at det fuldstændig kan dræne forbundets kasse, når vi ser et SKAT, som i den grad selv benytter sig af en ekstern part i form af Kammeradvokaten. Og lad mig tilføje, at enhver sag, som forbundet giver bistand i, at har betydning for alle medlemmer.

Jeg tror, at jeg vil slutte dette afsnit med at konstatere, at det kan godt ske, at der var en direktør, som foretog en hjemsendelse af ledere for at tilfredsstille politikere og medier, men det endte jo med, at der kom en boomerang - og så blev direktøren fritstillet.

I hovedbestyrelsen har vi drøftet dette forhold meget - og egentlig har vi jo haft et godt samarbejde med Jesper - men vi har også måttet konkludere, som det er gjort i bladet: det kunne nok ikke være anderledes. Ansvar ender altid et sted.

Og hvor står sagen så nu: jo, der har været forskellige indfaldsvinkler til at komme til bunds i sagen, nemlig fra regeringens forslag om en advokatundersøgelse og til flere i oppositionen, som synes bedst om en undersøgelseskommission.

Fra forbundets side har vi sagt, at en advokatundersøgelse alene vil være endnu et partsindlæg som Kammeradvokatens - og derfor har vi, hvis vi ikke kan slutte sagen på det nuværende grundlag, støttet, at det blev en undersøgelseskommission. Det er godt nok dyrere, men har alle ikke krav på at få at vide, hvad der egentligt skete, da Danmark blev bedraget for over 13 milliarder kroner. Vi får se.

Video

SKAT - Indbetalingsområder

Det får mig naturligt over i det mere organisatoriske, hvor vi jo i regeringens investeringsplan har set en forestående dannelse af styrelser - og med et usikkerhedspunkt omkring det oprindelige SKAT.

Hvordan skal SKAT se ud i fremtiden?

Skal SKAT-Classic også deles op i styrelser som det er angivet i organisationsdiagrammets stiplede linjer - skal det opdeles i en styrelse for Erhverv, en styrelse for borgere og endelig en styrelse for motor.

Det vender jeg tilbage til!

Men først og fremmest kan man jo stille sig spørgsmålet - hvorfor er denne organisation nu blevet, som den er. Ja, det er der mange, som spørger om, fordi der altid har været problemer med at arbejde på tværs af forretningsområderne - hvor ofte har vi ikke hørt, at der skal arbejdes på tværs.

Der er kun en ting at sige: denne gang har man valgt en model, hvor man virkelig håber på, at man får et entydigt ansvar på de forskellige områder - derfor styrelsesmodellen - sporene fra sagen omkring udbytteskatten skræmmer stadig. Og det vil de givet gøre i mange år frem. Det spændende bliver altså at dyrke snitfladerne - vi må se, hvor meget indflydelse, vi får på den front. Det er jo ikke sådan, at vi har givet op - nej, vi vil blive ved med at blande os med holdninger og gode råd til den fremtidige organisering.

Og som sagt, så lovede jeg at vende tilbage til SKAT-Classic. Der er altså stadig et udestående. Og hvad er så forbundets holdning: forbundets holdning er, at man bør holde SKAT-Classic samlet - erhvervsområdet og det private område hænger altså sammen - vi vil ikke udelukke, at motor kunne blive en selvstændig styrelse, men modsat så er der også nogle som siger: hvorfor skulle det det?

Den nye organisering hænger uløseligt sammen med det udspil, som regeringen har stillet omkring en investeringsplan for SKAT, og hvor vi vel alle med ærefrygt så på det store beløb, nemlig de 6,8 mia. kr.

Det så nu godt ud! Men ret hurtigt, så kunne man grave sig ned i de få tal, som blev offentliggjort omkring fordelingen på SKATs forskellige områder, og konstatere, at der var visse mangler i investeringsplanen.

En af manglerne er, at den ikke allokere ressourcer til af styrke Indsats - man kan ikke drive Indsats gennem de fortsatte besparelser, som er indbygget i årene fremad. Det må og skal slutte med

at bruge Indsats som SKATs elastik. Der er nemlig behov for, at kommende besparelser stoppes, og at området får den nødvendige ressourcemæssige styrkelse. Derfor en udtalelse fra repræsentantskabet på dette område.

Men vi ser også problemer på Inddrivelsesområdet. Et område, hvor vi ved, at det nye IT-system alene er et system, som dækker basisfunktionerne. Og det vil sige, at der bliver brug for rigtig mange hænder, som skal tage sig af inddrivelse. Der er ganske vist allerede gang i rekrutteringen, men vi forudser altså, at der bliver brug for flere hænder - og vi forudser også, at det kan blive et område, hvor der sker stor udskiftning, fordi rekrutteringen i øjeblikket væsentligst sker fra det akademiske område.

Ikke et ondt ord om akademikere, men når det går op for dem, hvad jobbet egentlig indebærer, så smutter de nok temmelig hurtigt, og så må det også gå op for SKAT, at der er tale om ganske dyr arbejdskraft på et område, hvor man jo afskedigede gode, solide medarbejdere. Faglige medarbejdere med en vis kontinuitet giver et langt bedre fagligt fokus. Derfor en udtalelse fra repræsentantskabet også på dette område.

Vi tror på, at hvis vi skal højne tilliden til SKAT, ja så går det gennem det faktum, at virksomheder og borgere skal se og mærke, at det ikke kan betale sig at snyde og bedrage - og at undlade af betale gæld - en gæld, der jo altså stadig stiger.

Nu skal Inddrivelse så være en selvstændig styrelse - lad os bare i al stilfærdighed sige, at inddrivelse har endog mange snitflader til SKAT i øvrigt. Vi håber, at man i snitfladediskussionerne respekterer, at sammenhængskraften respekteres, når den fremtidige organisation laves. Og vi ønsker også, at man husker, at der bør være et endog stort lokalt islæt - deri har de mange kommunale bemærkninger ramt rigtigt.

Det er klart, at det samlet set ser pænt ud med en tildeling på 6,8 mia. kr., og der er garanteret også dem, som synes, at vi klynker - frem med tudekixsen! Men vi er nødt til at pege på de mangler, som er på vores område.

For eksempel kan vi jo se, at vi allerede kan imødesee problemer på toldområdet. Der er tildelt 950 mio. kr. til EUTK-projektet, men vore kolleger peger på, at det bliver væsentligt dyrere - tal som 1,5 milliarder er nævnt... Tænk engang, i investeringsplanen er det optaget som en styrkelse af indsatsen på Told. Det kan da godt ske, at EUTK - på sigt - vil give lidt frigørelse af ressourcer - men, vi har altså med et område at gøre, hvor man bevidst i mange år har kørt på pumperne. Vi løfter det gule eller måske det røde advarselskort.

Sløret omkring det nye ejendomsvurderingssystem er også ved at blive løftet. Men ikke så snart det skete, så var der kritik i medierne. Træfprocenten stiger kun med 8% - og det betyder i vores optik, at der bliver behov for mange medarbejdere i fremtiden - den lave stigning i træfprocenten vil give flere klager - og hertil kommer en betydelig pukkel af sager, som har overvintret i flere år.

Man taler om en tilførsel på 600 medarbejdere. Og lad os bare sige det højt og tydeligt - lad nu være med at ansætte for dyre medarbejdere. Der kommer nemlig et modul på efteruddannelsen Diplom i skat - og forbundet henstiller derfor til, at SKAT gør brug af dette modul til at nyttiggøre alle kompetencer inden for SKAT.

Nyskabelsen i styrelseskabalen er jo Udviklingsstyrelsen. Ja, hvad kan man sige andet, end det bliver spændende at se, hvordan den skal interagere med de andre styrelser.

Mange spørgsmål trænger sig på - skal der være HR i hver styrelse, hvordan skal den fremtidige styring være, fortsætter turnusanalyserne senere - pt er de jo stoppet. Ja, det bliver allsammen spændende, fordi det også vil komme til at bestemme en hel del omkring den adfærd, som man ønsker i fremtidens skattevæsen.

Spillemyndigheden er jo en styrelse - lille, men meget fleksibel. Den 1. december i år bevæger den sig til Odense - som led i udflytning af statslige arbejdspladser. Og vi kan konstatere, at der er en del, som ikke flytter med. Det koster altså at flytte - men vi hilser velkommen, hvis man som Spillemyndigheden har gjort i forbindelse med rekrutteringen - nemlig at se internt i SKAT, når der har skullet rekrutteres i Odense.

Som I kan høre af denne korte beskrivelse af det fremtidige skattevæsen, så skal der altså falde rigtig mange ting på plads. Og forbundet har en mening om det hele! Og dog - vi holder os ude af den geografiske diskussion.

Men vi vil til fadet - og vi fordrer, at vi bliver involveret - at vi kan give vore meninger til kende i et formelt samarbejdsforum, hvor der bliver lyttet til os. Det kan ikke passe, at beslutninger skal tages hen over hovedet - at vi skal konstatere, at væsentlige beslutninger om fremtiden for vore medlemmer alene bliver til en orientering af organisationerne. Det er altså medlemmernes arbejdsvilkår, der skal fastlægges - og vi har krav på involvering. Det siger SU-reglerne - og SU-reglerne siger også, at vi skal involveres så tidligt, at vi kan nå at involvere vores bagland med henblik på at kunne give input i processen - og ikke først være overladt til at kommentere på færdige beslutninger. Det kommunikerer forbundet med de andre organisationer om!

Det er klart, at en opsplittning af SKATs organisation også vil kunne få betydning på forbundets struktur. Vi er imidlertid ikke der endnu - altså der hvor vi kan sætte drøftelserne i gang. Det nye skattevæsens struktur er stadig på tegnebrættet. Den nye organisation skal jo først indføres fra begyndelsen af '17 til slutningen af '19.

Hvis der skulle ske ting i kongresperioden, så vil hovedbestyrelsen træffe de fornødne beslutninger. Måske sigtes der efter en konference i foråret '17 om konsekvenserne af det nye skattevæsen - forhåbentlig er vi klogere. Og lad mig bare tilføje - der skal nok være sket nogle væsentlige ting, ja faktisk sker det lige nu.

I er selvfølgelig velkommen til at kommentere på denne del af beretningen – men jeg vil bare sige, at vi jo senere i eftermiddag – fra kl. 16 – har to timers debat om det nye skattevæsen. I er velkomne her, men I er også velkommen senere!

Arbejdstid

Ja, man må da i al fald sige, at her har vi et emne, som har fyldt ganske meget i forbundet - rigtig meget! En ren sællert! I hvert fald en med meninger fra medlemmers side.

Har vi så haft ro på den front i det forløbne år? Har arbejdstid fyldt noget i det forløbne år?

Ja, mon ikke! Der er brugt rigtigt meget krudt på emnet. Men allervigtigst - så var det en god proces, som forbundet gennemgik - nemlig både diskussionerne på medlemsmøder, kredsbestyrelsesmøder, hovedbestyrelsesmøder - ja, selv intern i forbundets sekretariat - og sidst men ikke mindst, så gennemførte forbundet jo en afstemning i SKAT blandt de medlemmer, som ville blive berørt af en ændring af aftalerne.

Vi måtte ganske vist konstatere, at vi ikke kunne få alt det, som vi ønskede os. Derfor blev det også til en selektiv afstemning - for eksempel gav det ikke nogen mening at lave en afstemning blandt assistenterne, når nu der var tale om, at assistenterne beholdt en fuld fleks.

Der var mange, som blev tilfredse, men vi kunne også konstatere, at vi ikke kunne finde en løsning for forbundets medlemmer i kontinuerlig tjeneste. Den hænger stadig - men lad mig bare sige, at der var enighed - sammen tillidsrepræsentanterne og medlemmerne - om, at der slet ikke var nok i posen. Så nu venter vi bare stille og roligt på, at det går op for ledelsen, at der skal lidt andre boller på suppen. Vi får se, hvordan tingene tackles i forbindelse med den ny toldstyrelse. Under alle omstændigheder, så har forbundet jo et godt toldudvalg, som forhåbentlig sætter sit præg på tingene.

Det skal dog nævnes, at plustid ligger også og simrer – vi drøfter givet plustid på et eller andet tidspunkt, f.eks. i forbindelse med evalueringen, som skal finde sted i begyndelsen af 2017. Så bare rolig - det er ikke, ikke sidste gang, at I hører om arbejdstid! Under alle omstændigheder, så tør jeg godt garantere jer, at arbejdstid også nok skal komme op i forbindelse med aftaleforhandlingerne i '18.

Der synes nemlig allerede nu at være en vis nervøsitet i rækkerne. Nervøsiteten går selvfølgelig på, hvordan arbejdsgiver - altså finansministeren - vil forholde sig til emnet. Vi har sagt det før - og jeg siger det igen. Vi ønsker, at centralorganisationerne stritter imod med næb og klør. Det er trods alt et af sidste goder, som vi har...

Jeg skal dog nævne, at også i Skatteankestyrelsen og Spillemyndigheden rører man på sig i forhold til arbejdstid.

Arbejds miljø

Arbejds miljø er jo et høj-prioriteret område i forbundet. Det er her, hvor vi gerne skulle ud med de forslag, vi har til at gøre arbejdsmiljøet bedre for vore medlemmer. Det gør vi også, men vi må nok også konstatere, at det er et af de områder, hvor det er svært at få ledelsen med på vognen, fordi man synes, at det faktisk er et område, hvor man helst skal spare.

Helt forkert! Jo bedre medarbejderne har det - jo bedre performer de. Det synspunkt synes ikke altid at være gået op for ledelsen. Tag bare hele diskussionen, som vi har haft gentagne gange omkring at give fri juleaftensdag og nytårsaftensdag. Endeløse diskussioner, hvor vi alene på dette sene tidspunkt er kommet til et stade, hvor sagen, som AC fører med billiggelse fra vores egen centralorganisation, omkring et forkert opsigelsesvarsel for dagene, først nu er kommet for voldsdomstolen.

Vi glæder os til at se, om det giver et par ekstra dage - men at tro, at det fører til en genindførelse af fridagene - det er naivt. Og vi glæder os til iagttagelse, hvor mange, som får lov til at arbejde imellem jul og nytår - efter gensidig aftale med sin nærmeste leder.

I forbundets arbejdsmiljøudvalg er kræfterne kastet ind på ind på en kampagne vedrørende forandringer - og vi går da så sandelig gennem forandringer for øjeblikket - og i princippet over de kommende to til tre år.

Vi forsøger af gå i luften primo 2017, så vi, I og vore medlemmer kan være bedst muligt forberedte på de forandringer, som vi skal igennem. Og der vil være en række forhold, som man skal være opmærksomme på! Vi vil selvfølgelig have fokus på, at alle bliver behandlet ordentligt... det må være nøgleordet.

Det er også sådan, at forbundets arbejdsmiljøudvalg til stadighed får forskellige tilbagemeldinger omkring stress - og det er desværre også et forhold, som vi ser i nogle af de sager, der er egentlige sygesager i forbundet. Derfor holder vi selvfølgelig øje med området, og det er da muligt, at vi skal til at sadle hesten for at gøre arbejdsmiljøudvalget klar til igen at få fokus på dette område.

Arbejdsmiljø er og forbliver at være område, hvor forbundet skal bevare fokus.

Løn

Lad os bevæge os over til et af de områder, som ellers plejer at fylde i en beretning, nemlig løn.

Det kan da også være, at det kommer til at fylde, men det er også et område, hvor vi må erkende, at vi efter indgåelse af overenskomsten i 2015 ikke står med det bedste resultat - ja, nogen vil endda erklære, at der er tale om det dårligste resultat i mange år.

Er resultatet så så ringe. Ja, for nu at sige det rent ud - det er det, og f.eks. var der jo ingen udmøntning af reguleringsordningen pr. 1.4.2016, og dermed mistede vi 0,65% i generel lønfremgang for bestandig. Vi står i en situation, hvor medlemmerne knap nok har lagt mærke til de små lønstigninger - og vi står nu i en situation, hvor vi bliver reguleret, hvad enten det går den ene eller anden vej med lønudviklingen.

Og oven i det har vi så skullet nøjes med at forsøge at reparere på det hele gennem Ny Løn.

Lad os lige tagen den del. Det er her, at vi har vidst, at SKAT alene ville spytte én procent af lønsummen i tillægssdelen, og det er her, at vi har vidst, at det ville blive overordentlig svært at få varige tillæg til være hovedparten.

Når alt det negative nu er sagt, så er det glædeligt, at der i det resultat, som ses indtil nu vedrørende tillæg i 2016, er resultater, hvor man må konstatere, at forbundets medlemmer har fået ganske fine tillæg. Det er resultater, som ikke mindst skyldes, at I som tillidsrepræsentanter har gjort det rigtigt godt - godt gået, og tak for en fantastisk indsats.

Når det er sagt, så har vi jo i forbundet ofte drøftet situationen omkring Ny Løn. Vi har haft lange diskussioner om, hvorvidt der nu også var en fremtid i Ny Løn - var det vejen til at opnå en lønudvikling for medlemmer. Og vi har vel altid nået til en enighed - næsten 15 år med Ny Løn - ja, efterhånden skal det vel hedde gammel løn, men det er jo reserveret politiet og præsterne - næsten 15 år har ikke bragt os derhen, hvor vi egentlig gerne ville være - flere penge til medlemmernes lønposer.

Og hovedsynspunktet har altid været, at der er ikke nok penge i systemet. Vi når ganske enkelt ikke rundt - og der er nærmest tale om, at der kun uddeles så få tillæg, at vi mangler det faktum, som man ved indførelsen af Ny Løn slog på tromme for - nemlig lønudvikling for alle. Det er der ikke tale om.

Derfor var det også fantastisk, at CFU - det er centralorganisationernes fællesudvalg - aftalte at afholde en konference omkring ny løn. Hvor mange år har vi ikke ønsket dette!

Og det var faktisk en god konference - selv om resultatet af konference måske ikke helt faldt i vores smag - det vender jeg tilbage til!

Moderniseringsstyrelsen havde i starten et indlæg, som ikke overraskede - de ville være vilde med at opnå muligheden for at kunne sætte medarbejderne ned i løn. Alt efter performance. Mon Moderniseringsstyrelsen nogen sinde får skabt jordforbindelse. Vi tror det ikke.

Forbundet havde en fremtrædende rolle på konferencen, idet der forinden afholdelsen var bedt om, at nogle organisationer kunne komme med et videoindslag om, hvordan man så på Ny Løn.

Fra forbundets side havde Allan Christensen fra hovedbestyrelsen lavet en video, der på en pædagogisk måde fortalte alle, at Ny Løn var et lotteri, hvor man havde muligheden for - med de aktuelle midler i puljen i SKAT - at blive trukket ud hver 12. år. Så kunne der falde et engangsvederlag af.

Alene det faktum var skræmmende for alle, og Allans indslag var som en rød tråd igennem konferencen - og der blev også fra flere sider gjort opmærksom på problemstillingen i den afsluttende debat.

Men, når jeg i indledningen omkring konferencen sagde, at resultatet måske ikke passede os, ja så er det jo fordi, at der under konferencen blev lavet afstemninger om Ny Løn - og det var sådan, at da vi var igennem samtlige indlæg, så udgjorde tilhængerne altså cirka 50% og modstanderne var på 50% - vi var altså ikke kommet særligt langt, og i min optik, så skyldes det, at de 50% tilhængere var bange for, hvad man skulle sætte i stedet for - og her kunne de 50% modstandere ikke overbevise tilhængerne om, at der skal ske noget.

Men, den afsluttende debat gav dog det, at der måske var et grundlag for at overveje forskellige nye muligheder. Derfor var Allans indslag vigtigt.

Vi må se, hvor det fører os hen. Der skal ikke herske nogen tvivl om forbundets holdning - vi er imod Ny Løn, når den ikke giver mere i posen, og når vi ikke kan se en lønudvikling for vore medlemmer - det er en naturlig ting at bede om - selv hvis ikke alle skal have tillæg - men det de skal have - det er i al fald en mulighed for at få en lønsamtale, hvor de får at vide, hvad de skal yde for at komme i betragtning.

For nu lige at runde løndelen af, så skal jeg bare oplyse om, at vi et par gange har konstateret, at SKAT har overtrådt overenskomsten, når det gælder om at forhandle og indgå aftale med forbundet, men hvor man er gået direkte til et medlem eller et kommende medlem inden for forbundets organisationsområde uden at forhandle og indgå aftale med forbundet. På den konto står vi i en fase, hvor vi overvejer næste skridt.

Lad os lige få lidt fremtid ind i denne løndel - fremtiden vil byde på PULS og performance management. Og det er klart, at forbundet forsøger på alle måder at få indflydelse på de forhold, som skal være i konceptet.

Forbundet vil selvfølgelig også tage initiativer, som retter sig både i forhold til jer som tillidsrepræsentanter og også til medlemmerne - det er vigtigt, at vi i fællesskab når ud, så vi får rustet medlemmerne bedst muligt til at bringe sig selv i fokus.

Personalehåndtering

Vi vil fra hovedbestyrelsens side gerne slutte SKAT-delen med at dele nogle fremtidsperspektiver med jer - og det handler altså om, hvordan vi ser den måde, som medarbejderne bliver og vil blive behandlet på i fremtiden.

Der er ikke nogen grund til at lægge skjul på, hvordan vi ved, at Moderniseringsstyrelsen vil skærpe kursen for medarbejderne i staten. Der er ingen grund til at skjule, at vi også ser en skærpelse af mulighederne for at kunne lave løsninger for medlemmerne, når det enkelte medlem er i knibe.

Der er ikke mange solstrålehistorier i den verden. Det er klart forbundets opfattelse, at man skal være endog meget stærk for at stå et helt arbejdsliv igennem. Forbundets vil for altid forsøge at få ordentlighed og anstændighed ind i personalepolitikken - personalepolitikken må ikke ende som fine ord på en hylde - og heller ikke ende med ikke at blive fulgt i ord og handlinger.

Forbundets forhold

Vi har allerede berørt lidt omkring forbundets forhold - nemlig i relation til de forhold, som kan betyde ændringer vedrørende forbundets struktur som følge af organisationsændringerne i SKAT - gammel SKAT, rest SKAT, eller SKAT Classic, som den fungerende direktør ynder at kalde det.

Så vi skal ikke i den boldgade, når det drejer sig om forbundets forhold.

Vi skal i stedet for snakke indflydelse - vi skal have en snak omkring forbundets rolle i det åbne rum. Vi skal have en snak om, hvordan vi agerer i forhold til pressen, i forhold til politikere, i forhold til andre organisationer og selvfølgelig også i forhold til vores interne ageren.

Ja, banen er åben - og jeg skal starte med at tage udgangspunkt i en henvendelse, som vi for nylig havde til forbundet fra et af vore medlemmer. Det var en invitation til at drøfte forbundets strategi - altså de strategiske tiltag på de forskellige områder, som rammer vores butik.

Vi gjorde det i hovedbestyrelsen, at vi selvfølgelig tog kontakt til vores medlem og inviterede ham ind i hovedbestyrelsen, hvor vi fik en gennemgang af, hvad han havde af input omkring forbundets PA - forbundets public affairs - altså hvordan har forbundet sat op et aktivt strategisk papir, som åbnes for såvel medlemmerne som for omverdenen.

Det var en frugtbar snak, som vi havde i en god dialog med vores medlem.

Et af de forhold, som vi drøftede meget, er det problem, som kommer, når man offentliggør den taktik, som man har tænkt sig at anvende i forhold til presse og især politikere.

Vi havde også en drøftelse af, om man måske kunne åbne op for indlemmelse af en mere skattepolitisk vinkel. Hvordan spiller vi os på banen der - vi er jo høringsberettigede.

For nu at komme lidt frem til, hvad konklusionen blev, så blev vi alle enige om, at det havde været fantastisk nyttigt at have haft denne drøftelse - og der var enighed om, at der både er plads til forbedringer, og der er så også forhold, som man lettere kan tale om på et medlemsmøde - end ved at offentliggøre strategien.

Derfor fandt hovedbestyrelsen, at emnet bestemt var værd at dyrke, og derfor har vi i hovedbestyrelsen bestemt, at vi skal se, hvordan vi kan få spillet det på banen til forbundets kongres i 2017 - kan vi for eksempel bygge det ind i forbundets vedtægter, skal vi have et sidepapir i hovedbestyrelsen omkring pressestrategi, politisk indflydelse - og hvordan kan det spille sammen.

Det er jo ikke sådan, at forbundet ikke blander sig i bybilledet. Vi blander os, når vi finder, at vi har noget på hjertet - noget som kan gavne forbundets medlemmer, noget som vi mener har betydning for fremtiden - og ja, så fortæller vi om, hvordan vi ser verdenen.

Vi søger den nødvendige indflydelse - både her og der.

Jeg skal bestemt ikke være den, som fælder dommen over, om det lykkes, men jeg kan konstatere, at hvis vi tager den nuværende situation med en tilførelse af 6,8 mia. kr. til SKAT, så sagde skatteminister Karsten Lauritzen jo, at navnet på planen var Dansk Told & Skatteforbunds opfindelse. Nu går vi jo ikke kun efter at være med til at døbe store planer - det må være afgørende, at vi også har indflydelse på, hvordan planerne effektueres.

Også på det punkt er vi igang. Vi plejer omgang med politikere her i forbindelse med tilblivelse af finansloven. Vi har afleveret budskabet om, at der ikke er penge nok, at der ikke er fokus på kontrollen. Vi laver beregninger på det, som der skal være yderligere.

Vi taler vældigt godt sammen med andre interesseorganisationer - så som for eksempel FSR - danske revisorer. Og jeg er rigtig glad for, at vi på ganske kort tid har opbygget et kanon samarbejde, hvor vi snakker om, hvad der er bedst for dette land - og ikke overraskende, så har vi fokus på kontrol og inddrivelse. Danske revisorer synes nemlig også, at der har været for lidt fokus på det faglige, og de finder - ligesom os - at der skal penge i fælleskassen.

Vi har vel også en rimelig god pressedækning - der er ingen tvivl om, at pressen altid henvender sig først til forbundet - der er ingen tvivl om, at vi har en dækning i medierne, som i spalteplads overgår mange andre organisationer.

Der er heller ingen tvivl om, at vi kunne forøge pressedækningen, hvis vi kunne få medlemmerne til at udtale sig, ja selv hvis I udtalte jer.

Men jeg er helt klar over, at det er overordentlig vanskeligt - SKAT synes jo at være over jer og vore medlemmer i samme øjeblik, de er på banen - ærgerligt at det skal være sådan - især når man tænker på, at SKAT er slået op som en åben og transparent organisation - det passer ikke helt, når jeg hører fra journalister, at de enten er blacklistet af SKAT - eller også går det utroligt langsomt med at behandle aktindsigtssager.

Så, der er ingen grund til at dadle medlemmerne for manglende udtalelser - de har helt ret til at forvente, at det er mig og hovedbestyrelsen, der står i front, når der skal afleveres budskaber. Og det er vigtigt at sige, at ledelsen bør tænke over, at vi jo ikke gør det for at genere, men vi gør det, fordi det kan være nødvendigt, hvis man ikke vil lytte i hverdagen.

Men svært er det somme tider, når man også ser, at aldrig, aldrig har der været så mange kommunikationsmedarbejdere ansat i SKAT, som der er for nærværende - men jeg kan også sige, at jeg hører ikke meget til dem - så de må have travlt med at forhindre nye skandaler - og så er der selvfølgelig det store arbejde med at producere de positive historier. Der ville vi da gerne være med - men man må

bare konstatere, at det i det forløbne år har været et tyndt område. Generelt hører vi også for lidt SKAT-kommentarer til pressens historier om SKAT – hvad er ledelsens holdning.

I øvrigt gør jeg altid det, at jeg - når jeg taler med politikere og pressen - roser alle kolleger for et fantastisk stykke arbejde, når man henser til arbejdsbetingelser.

Hvis der nu skulle sidde nogen, som tænker ved sig selv, sprang han ikke let hen over samarbejdet med de andre organisationer - så er det jo godt, at jeg kommer ind på det nu.

Jeg ved fra tillidsrepræsentanterne, at man lokalt har et ganske godt samarbejde med de øvrige tre organisationer - jo, der er da altid gradueringer i det - nogle steder bedre end andre. Nogle steder kan man lave lønforhandlinger med en klar aftale om, at man skriver under i fællesskab, mens man andre steder laver individuelle aftaler for sin egen organisation.

Det afspejler meget godt samarbejdet på det centrale plan - vi har altid vore formøder til HSU - og vi taler også sammen, når der er et eller andet, men vi kan jo ikke være enige om alt. Vi ser jo et AC, der er i konstant fremmarch - og det har da i nogle år gjort ondt, at der en stadig større tilstrømning af AC'ere, når vi klart har det synspunkt, der siger, at vi hellere så, at ledelsen har fokus på det faglige og på produktionen i driften, frem for analyser, styring og projekter.

Det skal altså give forskelle i opfattelse - men jeg synes, at vi på de essentielle ting samarbejder - fx har vi skrevet til andre organisationer omkring indflydelsen på beslutningerne vedrørende den nye organisation - og det dyrker vi.

Vi har lige afholdt et HSU-seminar, hvor vi har drøftet forholdet mellem drift og styring - altså en hoved/krop-diskussion, hvor vi oplevede total enighed med specielt AC om, at hovedet er for stort til kroppen - sagt med andre ord: der er for mange til at styre de for få produktive.

Jeg tro, at det er bedst at slutte her, hvis det ikke skal løbe af med mig.

Beretning er ved at være slut - eller er den? flere ting?