

Set og sket - en mundtlig beretning

Beretning: Tiden siden sidste kongres har været en turbulent periode med etableringen af SKAT. Nu forestår en ny omstrukturering af SKAT - men for Dansk Told & Skatteforbund handler det fortsat om at bevare tætheden til medlemmerne, understregede forbundsformanden i den mundtlige beretning.



Foto: FREE PRESS/Claus Thorsted

Der er mange måder at lytte på...

Det er lige efter frokosten, det tidspunkt på dagen hvor det kan være lidt svært for en taler, at holde tilhørerne fast.

Jørn Rise indtaget talerstolen, for at gå i gang med den mundtlige beretning. De delegerede og gæsterne bliver bedt om at læne sig godt tilbage i stolen, for nu kommer der en længere beretning. Jørn begynder den mundtlige beretning med sin sædvanlige smilende stemme.

"Perioden siden 2005 har været en travl periode, det har mange gange været op af bakke", fortæller Jørn.

Retssagerne omkring forflytninger til Betalingscentret og Kundecentrene faldt ikke ud til forbundets og hermed medlemmernes fordel, da vi tabte sagerne ved Østre Landsret. Sagerne er nu anket til Højesteret for at få klarlagt sagerne i relation til, hvad man reelt skal tåle i forhold til en passende stilling, eller om en stilling er nedlagt.

"Vi skal have fundet ud af hvor meget man kan dække sig ind bag, bare der er tale om omorganisering", fastslår Jørn.

Advarsler mod virtuel ledelse

Dansk Told & Skatteforbund har gennem etableringen og starten af den "næsten gammel" struktur i SKAT fået man tæsk for at sige sandheden. Det er bl.a. udtalt, at forbundet led af tunnelsyn.

I beretningen skuer Jørn lidt tilbage og reflekterer over det, der er sket siden etableringen af SKAT.

"Nu står vi så igen her tre år senere og skal have en ny organisation", siger Jørn - og tilføjer, at forbundet denne gang dog ikke vil klage over involveringen.

"Men vi vil sige, at de modeller, som blev

fremlagt, måske ikke lige var sagen. Derfor var forbundets holdning til de fremlagte modeller da også, at hvis der på nogen måde var en model, som kunne rumme en mere endelig model, så ville det være at foretrække. Men sådan skulle det ikke gå. Vi er havnet i en model midt imellem", mener Jørn.

"Den nye model har i højere grad virtuel ledelse. Forbundet har fra starten advaret om, at der blev indført for meget virtuel ledelse", fortsætter Jørn Rise.

Bevare tætheden

Tilhørerne i den dejlige nye lyse sal, har nu fundet sig godt til rette i stolene. Enkelt deltagere tager notater, andre spiser karameller, drikker lidt vand, strikker - alle har jo hver især netop deres måde at lytte på. Der er efterhånden en god varme inde i salen, måske ventilationssystemet endnu ikke er helt finindstillet.

Jørn fortæller, at forbundet i den forløbne kongresperiode har fået udviklet de interne udvalg. Disse udvalg, så som toldudvalget, skatteudvalget og inddrivelsesudvalget er til stor gavn for hovedbestyrelsen.

"Hvad er egentligt visionen for Dansk Told & Skatteforbund? Det må være at bevare tætheden til medlemmer - vi vil være lige der, hvor medlemmerne kan få fat i os. Vi vil blive ved med at involvere os - for jer og for vores arbejdsplads. Vi vil nemlig kæmpe for, at fagligheden stadig er i top i SKAT. Vi glæder os til fortsat at gøre noget for jer - og til at være i dialog med jer" slutter Jørn Rise, inden den mundtlige beretning bliver sendt til debat på kongressen.

Læs hele den mundtlige beretning på www.dts.nu.

Af Kamilla Kolling
kamilla.kolling@skat.dk

Lidt men godt

Debat: Fire indlæg var der til debatten om beretningen, som omfattede den skriftlige og den mundtlige beretning, åbningstalen og forslaget til udtalelse.

KONGRES 2008



Ulla Kær Andersen fra Hovedcentret var den første på talerstolen.

Ulla spurgte til lønpolitikken. Hun henviste til forslaget til "overordnet fagpolitisk program", hvor det blandt andet står, at forbundet skal: "Forhandle løn og tillæg til gavn for alle medlemsgrupper - og målrettet arbejde for udligning af uhensigtsmæssige lønforskelle".

Hvornår er en lønforskel uhensigtsmæssig?, spurgte Ulla - og pegede på, at det er nødvendigt, at forbundet tager en diskussion om holdningen til lønforskelle mellem medarbejderne - bl.a. også de lønforskelle, som skyldes forskellig markedsværdi.

Søren Jacobsen, Nordjylland, fulgte efter, og han støttede varmt den eksisterende gruppelevsforikring. Det er en billig forsikring, specielt ved kritisk sygdom. Nogle få mener, at det er for dårligt, at de er tvunget med, men der er tale om en fælles og solidarisk "pakke", hvor man må tage det hele med. Han ville derfor ikke savne disse medlemmer, hvis de vælger at melde sig ud.

Søren kunne i øvrigt oplyse, at hans medlemmer ikke mener, at Jørn og hovedbestyrelsen har været for hårde ved HR-direktør Kirsten Otbo.

"Det kræver "hård på brystet" at tackle en

som hende", sagde Søren med glimt i øjet.

Britta Kirkeby, Nordjylland, spurgte, om der kommer flere tillidsmandskurser i fremtiden. Der er jo budgetteret med temmelig store overskud. For ellers ville hun gerne tilbyde Jørn Rise en "coach'ende samtale" - med adresse til, at hun for nyligt havde været på kursus i coaching.

Peter D. Jørgensen, Syddjylland-Fyn, opfordrede til at gøre noget for de lokale tillidsmænd, specielt ved at delegere forhandlingsret til dem, så DTS ikke virker så langt væk fra medlemmerne som HK. Roste i øvrigt beretningen

I sit svar gav Jørn Rise tilsagn til Ulla om, at forbundet tager debatten om lønforskelle.

Han kvitterede for Søren's "roser". Var glad for meldingen om tilgangen til Kirsten Otbo. Det var nødvendigt en gang imellem at være direkte.

Til Britta kunne Jørn oplyse, at der i 2008 er sket en "opbremsning", da forbruget ligger noget over det budgetterede - men det er flot, at der indtil videre er gennemført så mange kurser i 2008. Oplyste, at han er positiv en øget indsats på dette punkt.

Jørn var enig med Peter i, at DTS skal være tæt på medlemmerne. En eventuel uklarhed skyldes p.t. manglende viden om, hvordan SKATs organisation egentlig bliver.

"Vi skal holde øje med, at SU reglerne overholdes på de enkelte arbejdssteder", understregede Jørn Rise.

Af Torben Lang
torben.lang@skat.dk



Foto: FREE PRESS/Claus Thorsted

Udtalelse fra Dansk Told & Skatteforbunds kongres

Finanslov 2009: Dansk Told & Skatteforbund har et simpelt budskab til politikerne: Giv SKAT ordentlige forhold. Vi er trætte af at få beskåret kassen! Og vi er trætte af, at I skaber usikkerhed for os ved finanslovsforhandlingerne. Det ender altid med færre penge. Tænk hellere på, at vi – medarbejderne i SKAT – skaffer kassen, alle Danmarks indtægter! Tænk moderne – invester i SKATs medarbejdere og få pengene mangefold tilbage. Simpelt, men sandt...

Med venlig hilsen
Medlemmerne i Dansk Told & Skatteforbund

Hvem siger nej til milliarder?

At Danmark fortsat skal være et velfærdssamfund, er der bred politisk enighed om. De politiske partier står i hvert fald ofte i kø, når det gælder løfter om bedre ydelser til borgerne. Derfor udspilles kampen forrest på banen blandt angrebsspillerne, når der skal scores point blandt vælgerne. Bedre sygehuse, mere ældreomsorg, bedre børneinstitutioner – og en undervisningssektor, der ligger i front sammenlignet med andre lande.

Noget andet er det, når det gælder den mindre offensive del af banen. Der hvor pengene til alle løfterne skal i kassen. Her har politikerne ganske vist også sat et mål. Danmark skal have verdens bedste skatteforvaltning. Men de står langt fra i kø med penge, der kan være med til at gøre, at SKAT kan nå dette mål.

Det er et faktum, at SKAT står for administration, kontrol og inddrivelse af stort set alle de milliarder, der skal til for at finansiere den offentlige sektor – og dermed politikernes løfter. Men når det gælder ressourcerne til SKAT, går politikernes mål kun én vej: Nedad.

Siden etableringen af SKAT i 2005 har de økonomiske rammer for SKAT på finansloven haft det klare sigte, at der skal være færre til at løse opgaverne. Rationaliseringer, der bl.a. er begrundet i fusionen, nye it-systemer og forenklet lovgivning.

Hvordan er det så lige gået.

Ja, etableringen af SKAT har som alle andre fusioner kostet enorme ressourcer blandt medarbejderne. Derfor er det først nu – i takt med at tingene efterhånden begynder at fungere – at man kan begynde at skimte en rationaliseringseffekt i det fjerne.

It-systemerne er ganske vist på vej – men vejen er lang. I hvert fald har medarbejderne i SKAT endnu ikke set de nye systemer i drift. Kun besværlige, gamle og langt fra funktionelle it-systemer i det daglige arbejde – og enorme millionbeløb på SKATs budget, der hvert år går til udvikling af de nye systemer, der blot bliver mere og mere forsinkede.

Og endelig er der forenklingen af lovgivningen. Her mangler der også at blive indfriet en del politiske løfter. Til gengæld har vi fået E-indkomst, som – på sigt – vil indebære en forenkling både for SKAT og virksomhederne, men som indtil nu kun har været en byrde, fordi det politisk blev besluttet at sætte systemet i gang før både virksomhederne og SKAT var klar til det.

Rekruttering af nye medarbejdere er der stort set ikke plads til. Kun ganske få spidskompetencer kan slippe gennem nåleøjet. Bortset fra ved en storstilet rekrutteringskampagne i 2007, hvor op mod 400 akademikere med mange forskellige kompetencer blev ansat. Men hvor mange også allerede er væk, fordi deres kompetencer måske ikke helt matchede behovet i SKAT.

Men hvor er rekrutteringen af medarbejdere, som har den nødvendige kombination af teori og praksis, som erfaringerne fra SKATs forgængere siger, er det helt afgørende at bygge på. Medarbejdere, som kan andet end tænke tanker og omstrukturere. Men også betjene virksomhederne, så alle betaler det, de skal – hverken mere eller mindre. Deres fremtidige vej til SKAT fortæber sig i tågerne.

For mange medarbejdere i SKAT er det værste dog, at opgaverne efterhånden er så mange, men personaleressourcerne så få, at der ikke er tid til at løse opgaverne på en faglig, forsvarlig måde.

Nogle resignerer. Andre trækker på skuldrene og siger: Politikkerne får det, de betaler for. Men der er også flere og flere, der vælger at sige: Nu er det nok. Det knægtter min faglige stolthed – det her vil jeg ikke være med til.

I Dansk Told & Skatteforbund siger vi klart og utvetydigt: Vi er garant for, at de penge kommer i kassen, som er nødvendige for at det offentlige velfærdssamfund fungerer. Valgte politikerne at investere offensivt i SKAT – lade os komme frem på banen – så kunne investeringen tjene sig ind mange gange. Ved at flere virksomheder og borgere betaler den skat og de afgifter, de skal – og rent faktisk får indbetalt deres skyld til det offentlige. Så der bliver bedre råd til alle de løfter på andre områder, som er så populære blandt politikerne.

Hvem siger nej til milliarder? Ja, det gør de danske politikere i Folketinget – så længe de ikke vælger at se en krone på finansloven til SKAT som en investering og ikke som en udgift.

Det vil Dansk Told & Skatteforbund



Program: Kongressen vedtog et overordnet fagpolitisk program for Dansk Told & Skatteforbund i kongresperioden 2008-2011.

Dansk Told & Skatteforbund vil som den største personaleorganisation i SKAT:

- Arbejde for, at SKAT får tildelt de ressourcer – personale, it-systemer, driftbudgetter m.v. – der er nødvendige for at sikre en faglig forsvarlig løsning af SKATs opgaver og som sikrer ensartethed og retssikkerhed for borgere og virksomheder.
- Arbejde for sikring af medlemmernes tryghed ved bl.a. at undgå, at der sker afskedigelser i SKAT ved udløbet af den fire-årige budgetaftale i 2010. Intet medlem må mod sin vilje forflyttes geografisk over afstande, der medfører bopælsskifte eller bringer den daglige transporttid mellem hjem og arbejde op på et utilfredsstillende højt niveau.
- Arbejde for, at der etableres årlig rekruttering til en uddannelse på professionsbachelor-niveau, der bygger på en kombination af teori og praksis, og som er målrettet mod opgaverne i SKAT.
- Forhandle løn og tillæg til gavn for alle medlemsgrupper – og målrettet arbejde for udligning af uhensigtsmæssige lønforskelle.
- Arbejde for, at arbejdsmiljøet i SKAT løbende udvikles og forbedres til gavn for medlemmerne – for bl.a. at understøtte, at medlemmerne føler, at SKATs vision om en attraktiv arbejdsplads forankres i medlemmernes hverdag.
- Arbejde for, at alle medlemmer får mulighed for efter- og videreuddannelse, som løbende udvikler deres kompetencer og gør dem i stand til at løse fremtidens opgaver i SKAT. Sikre udviklingsmuligheder for alle medlemmer.
- Være en troværdig med- og modspiller ved forhandlinger med SKATs ledelse og gennem en konstruktiv dialog med ledelsen. En dialog, som tager udgangspunkt i respekten for, at parterne har forskellige roller.
- Benytte ytringsfriheden og ytringspligten til at gøre politikere og offentligheden opmærksom på forholdene i SKAT ud fra medlemmernes oplevelse af deres arbejdssituation, når det tjener samfundets interesse og en intern dialog i SKAT ikke har skabt en løsning.
- Arbejde for et udbygget samarbejde mellem personaleorganisationerne i SKAT med udgangspunkt i respekten af, at der er tale om selvstændige organisationer.
- Tilbyde medlemmerne støtte og bistand i forbindelse med deres løn- og ansættelsesmæssige forhold suppleret med relevante og attraktive medlemsfordele og -tilbud.