

Mundtlig beretning - forbundets kongres 2011

Skulle jeg indlede med at sige: endelig alene - næsten.

Jeg har nu fornøjelse af at holde hovedbestyrelsens mundtlige beretning, og jeg håber, at I har glædet jer lige så meget, som vi har i hovedbestyrelsen.

Det er jo tre år siden, at vi var her sidst - og vi er glade for, såvel at se tillidsrepræsentanter, der var her sidst, som at se nye tillidsrepræsentanter. Og der er jo unægteligt sket meget siden 2008 - det behøver jeg ikke at fortælle, for det kan I se i nummer 8 i Dansk Told & Skat, hvor den skriftlige beretning er optrykt.

En skriftlig beretning, der på sin fortællende måde nøje angiver, hvad der er sket i de forløbne tre år. Derfor bliver den mundtlige beretning også bare et tillæg til den skriftlige beretning, og derfor er det nødvendigt, at den mundtlige beretning bliver ledsaget af de mål, som forbundet vil operere med i den kommende kongresperiode.

Hovedbestyrelsen vil for nemheds skyld holde den disposition, som er anvendt i den skriftlige beretning, men jeg vil henlede jeres opmærksomhed på, at emnerne behandles ud fra forskellige vinkler.

Uenighed om linjen

I den skriftlige beretning har I meget nøje fået beskrevet de forhold, som var gældende under den daværende told- og skattedirektør, og der er ikke grund til at gå mere ind i det, men blot konstatere, at sådan var vilkårene på daværende tidspunkt, og altså frem til 1. januar 2010.

Det var også vanskeligt for forbundets hovedbestyrelse bare at synge uenigheden ud højt og tydeligt, idet hovedbestyrelsen også fandt, at man havde et ansvar for at forsøge at få så meget som muligt igennem trods de ulige odds.

Forbundets hovedbestyrelse er dog ikke sådan indrettet, at man bare flyder med strømmen, hvilket jo også fremgår med al tydelighed af det, som er beskrevet i den skriftlige beretning.

Vi vil nu skue fremad, og det vil vi, fordi vi siden den 1. januar 2010 har fået en ny direktion, som godt forstår forbundets rolle, som godt forstår, at der på visse punkter kan være uoverensstemmelser, ja at det næsten ville være mærkeligt andet, når man henser til vores interesse på ressourceområdet, ligesom det også er naturligt, at vi er uenige i afskedigelser.

På en række andre fronter er det naturligt, at forbundet forsøger at skubbe SKAT i den samme retning - lad mig bare nævne kompetenceudvikling - herom senere.

Jeg er glad for på hovedbestyrelsens vegne at kunne sige, at vi synes, at vi kommunikationsmæssigt er langt mere på bølgelængde med topdirektionen i dag end før 1. januar 2010. Det er rart, også fordi vi føler, at der så godt som altid er plads til medinddragelse af personaleorganisationerne på de forskellige områder.

Selvfølgelig kan vi godt føle, at man i et tidsmæssigt perspektiv glemmer, at man skal huske at informere organisationerne. Det både centralt og regionalt. Der træffes direktionsbeslutninger, som kommer for sent til vores kendskab, men hovedbestyrelsens overordnede syn på samarbejdet er positivt. Når der er noget,

som er overordnet, så er der også noget, som ikke fungerer. Her tænker vi selvfølgelig på nogle af de mærkelige regionale beslutninger, som blev omtalt i åbningstalen.

Hovedbestyrelsen vil fremadrettet forsøge at bevare det gode samarbejde, men vi vil også kritisk se på, at der er sådanne strukturelle forhold, der gør samarbejdet vanskeligt, hvorfor det kan være formålstjenligt at bede ledelsen om at revurdere strukturelle forhold.

Under alle omstændigheder, så vil I finde forbundets hovedbestyrelse i en konstruktiv rolle - noget som forhåbentlig også smitter af på jeres hverdag. Vi vil i hovedbestyrelsen have fokus på de ting, som vi sagde i åbningstalen - nemlig at der kan være noget lukkethed omkring de regionale direktioner, der jo er begyndt at lave regler på trods af grundlaget for den vedtagne personalepolitik.

Regional centralisering

Lad os - med udgangspunkt i det, som jeg lige har sagt - understrege, at forbundet også i den kommende periode vil arbejde for, at der kommer lokale chefer. Det kan ikke nytte noget, at der ikke er mulighed for hurtigt at kunne gå til sin skattedirektør, men at man skal vente 14 dage eller mere på, at han eller hun kommer på besøg.

Denne tilgang til chefområdet er ikke en miskreditering af afdelingslederen, men der er altså forhold, hvor man gerne vil tale med skattedirektøren - og så kan vi bare slå fast, at der i medlemmernes tilbagemelding faktisk er ros til afdelingslederne. I forbundet er vi glade for, at også chefniveauet er sammensat af forskellige typer af mennesker.

Vi har som sagt et synspunkt om, at de enkelte skattecentre skal have en chef - ligesom vi i forbundet også har en klar forudsætning om, at man i SKAT altid har det synspunkt, at den bedst egnede udnævnes. Det er ligeledes vores synspunkt i forbundet, at chefområdet skal have den fornødne efteruddannelse - startende med en grunduddannelse i ledelse.

Vores synspunkt er, at lederne skal være toptunet med relevant uddannelse - for vi ønsker de bedste chefer - chefer som er gode til at kommunikere - noget som er en hovedingrediens i menuen, der står på værdibaseret adfærd og tillidsskabende ledelse.

Lad det bare blive gentaget - nemlig spørgsmålet om, hvordan SKAT kan fungere med regionale enheder og landsdækkende enheder - lad det være gentaget, at det ikke kan passe, at der indføres en regel i en region, og så kan man konstatere, at der gælder andre på samme sted i en landsdækkende enhed.

Et lille eksempel på, at der er noget galt - ved et skattecenter smutter 4 medarbejdere ud for at ryge - 3 kan gøre det med god samvittighed, mens den fjerde skal skynde sig op og korrigere sin flekssaldo. Vi vil ikke tage stilling til det rimelige eller det urimelige i det - men bare konstatere, at strukturen halter. Sagt med andre ord - det dur ikke.

Da kvadratmeter blev styringsredskab i SKAT

Der er ingen tvivl om, at selv forbundet er af den opfattelse, at man ikke skal rutte med statens midler, sådan at medarbejderne i SKAT sidder ekstravagant. Nu er der bare det at sige, at det gør SKATs medarbejdere heller ikke - bestemt ikke.

Dansk Told & Skatteforbunds hovedbestyrelse har i løbet af de seneste tre år - både undret os over de mange beslutninger om lokalisering og undret os over udnyttelsen af lokaler, og vi har forsøgt at tage forskellige initiativer til at påpege, at det også handler om arbejdsmiljø.

Derfor er det nødvendigt, at forbundet sætter fokus på medlemmernes velbefindende - vi er i hovedbestyrelsen enige om, at vi i den kommende kongresperiode skal fortsætte bestræbelserne på at gøre noget ved stress, fordi stress er et område, som bliver mere og mere fremherskende. Det må og skal også være et emne, som ledelsen har en interesse i, fordi fravær på grund af stress koster på bundlinjen.

Med hensyn til udnyttelsen af lokaler, så drejer det sig ikke bare om at se på storrum - det drejer det sig også om, men også de mindre rum bliver proppet med medarbejdere. Hvilken indvirkning har det på arbejdet, og hvilken indvirkning har det på den enkelte. Jo, der bliver nok for forbundets Arbejdsmiljøudvalg at gøre i den kommende kongresperiode.

Også lokalisering spiller ind, idet vi givet står over for at se på, hvor SKAT er placeret - vi tænker her på de mange flytninger, der sker og skal ske. Hvilken indvirkning har det på medlemmernes ve og vel. Hvad betyder længere transporttid? Og hvordan kommer vi usikkerhed til livs?

Vi vil først og fremmest gerne have, at vi gennem dialog med ledelsen kan være med til at give input til, hvordan vi indretter arbejdspladsen fremover.

Men vi er også nødt til at sige, at vi i den kommende kongresperiode vil have fokus på, at flytninger ikke betyder spild af kompetencer.

Det vanskelige samarbejde

Lad det være slået fast, at samarbejde altid er en svær ting. Men vi må også kvittere over for den ledelse, som satte sig i stolen fra 1. januar 2010, nemlig kvittere for, at den første handling var at afskaffe mistilliden til forbundet i form af at afskaffe de informationer, som den daværende ledelse syntes, at det var nødvendigt at udsende til lederne for at bortforklare forbundets holdning og mening om dette og hint.

Det er altid en glæde, når man bliver taget alvorligt - og sådan bør det også være. Det foregår jo ikke på den måde, at hovedbestyrelsen på hvert eneste møde sætter sig for at finde områder, hvor vi kan genere ledelsen og SKAT, nej faktisk forsøger forbundets hovedbestyrelse at komme med input til de mange forhold, som er i SKAT - på en konstruktiv måde.

Men vi er også nødt til at sige, at vores mål er at gøre det så ærligt som muligt. Vi vil også i den kommende kongresperiode sige tingene, som vi mener, at de er - altid med fokus på at gøre det bedst muligt for medlemmerne.

Til gengæld respekterer vi også, at SKATs ledelse træffer upopulære beslutninger - de har jo trods alt ledelsesretten, men så ved vi, at de har gjort det på det grundlag, hvor de er oplyst om, hvad vi mener, at beslutningen har af konsekvenser.

Derfor er det glædeligt at kunne sige, at samarbejdet foregår i en god tone - med den alvor, som mange ting har - men uden at nogen bærer nag. Sådan er samarbejdet på det plan.

Det er klart, at der er andre boller på suppen på det regionale plan - og hvorfor det? - Jo, det er naturligt, at tingene foregår anderledes regional og lokalt, idet problemer jo opstår regionalt og især lokalt - det er her, at I som tillidsrepræsentanter står direkte over for medlemmerne.

Og centralt må vi konstatere, at der opstår flere sager, hvor medlemmerne føler sig behandlet på en sådan måde, at det nødvendiggør, at forbundet går ind i sagerne. Om det er et udtryk for, at tingene er blevet skærpet i SKAT - det vil vi holde skarpt øje med.

Vi kan under alle omstændigheder garantere, at forbundet er der for medlemmerne - og derfor vil I også se, at vi er nødt til at afsætte flere penge til at sende sager til advokater for at få vurderinger af, om medlemmerne bliver behandlet ret og rimeligt.

Hovedbestyrelsens bud er, at der også i den kommende kongresperiode fra ledelsens side vil være fokus på, om alle nu laver det, som man mener, der skal til for at være i SKAT. Det er blevet et hårdere miljø med mere kontante krav til medarbejderne - det mærker vi alle.

Åbenhed og samling

Vi har oplevet en periode, hvor der som sagt skete noget på det strukturelle område, nemlig sammenlægningen af departementet og SKATs Hovedcenter. En overraskelse - nej, mere en fornuftig beslutning, som vi i forbundets hovedbestyrelse forventer os meget af.

Vi forventer nemlig, at der kan komme helhed i organisationen, og vi håber virkelig, at vi kan dyrke den åbenhed, der blev lagt op til i forbindelse med ændringen af strukturen på det centrale plan.

Vi vil dog godt advare mod, at man ikke laver grøftegravning mellem det centrale Koncerncenter og de regionale enheder. Vi kan fra tid til anden konstatere, at der er store forskelle med den mere strategiske enhed i form af Koncerncentret og det mere driftsmæssige regionale led. Pas på med det - og pas på, at vi ikke bare har opbygget 6 konge- eller dronningeriger.

Man er nødt til at få helhed i organisationen - det er yderst vigtigt for organisationen, og så må vi i den kommende periode se på og have en holdning til, at størrelsen af enhederne imellem det centrale og det regionale niveau er i orden. En gang imellem kan det synes, som om hovedet er for stort i forhold til kroppen.

Tre på striben

Ja - den overståede kongresperiode har budt på fire skatteministre.

Jeg skal ikke her stå og give de enkelte ministre karakter - men jeg skal bare sige, at vi fra Dansk Told & Skatteforbunds side har kunnet samarbejde med alle ministrene, dog får vi lige vente med at drage den nye skatteminister ind i det - og alligevel tør jeg godt sige, at vi har det allerbedste grundlag, nemlig at vi gennem vedtægterne har slået fast, at vi er partipolitisk uafhængige.

Det er klart, at samarbejdet har været præget af, at forbundet har syntes, at det er uforståeligt, at vi har været og fortsat er i en nedskæringssituation - det behøver jeg vist ikke at sige.

På tilsvarende måde vil vi videregive vores synspunkter til den nye skatteminister, Thor Möger Pedersen - vi synes nemlig, at han og den nye regering har noget at leve op til.

Bedst kan undværes

Jeg står helt inde for, at vi alle i hovedbestyrelsen får gåsehud, når dette budskab rammer - uanset hvad, så bliver det aldrig rutine, at man skal igennem afskedigelsesrunder.

Vi var og er rigtig trætte af, at det skal være nødvendigt at gennemføre afskedigelser på et område, hvor man kan se, at ressourcer er en afgørende faktor for at løbe arbejdsopgaverne hjem.

Vi er rigtig, rigtig trætte af, at vores medlemmer skal lide. En afskedigelse er - uanset hvad, det værste, som man komme ud for.

Kom afskedigelsesrunden nu som en overraskelse for hovedbestyrelsen. Nej, er jeg desværre nødt til at sige. Og jeg kan bare henvise til kongressen i 2008, hvor vores budskab var, at vi fandt det uforståeligt, at vi pludselig kunne rekruttere over 400 medarbejdere.

Vi var af den klare overbevisning, at når vi kom i den situation, så var det netop rekrutteringen, som løb af sporet, fordi det blev en decentral proces, og at det på den måde blev til langt flere end de stipulerede 400 medarbejdere.

Vi sagde på daværende tidspunkt, at efter vores beregninger, så ville vi skubbe en pukkel af overtallige medarbejdere foran os, og at vi på daværende tidspunkt ikke kunne se ud over 2010 i forhold til, hvad der skulle ske.

Det er her, at jeg er nødt til at konstatere, at vi er i den branche, der hedder " hvad sagde vi". Ikke noget behageligt sted at være, og havde ledelsen da bare villet lytte på det tidspunkt, så ville vi måske kunne have koncentreret os om at få snakket om kompetencerne og hvilke kompetencer, som vi havde brug for - nemlig faglige kompetencer. Det skal jeg vende tilbage til - det med kompetencerne.

Jeg glemte i starten af dette emne at sige, at forbundet selvfølgelig tog klart afstand fra afskedigelserne, og lad mig bare understrege - at forbundet altid vil tage afstand fra afskedigelser.

Vi skulle jo igennem mange ting i forbindelse med denne afskedigelsesrunde, heriblandt afskedigelse af 2 tillidsrepræsentanter og 1 sikkerhedsrepræsentant på forbundets område.

Tilbage var så at tage sig af de medlemmer, som blev afskediget - en trist omgang. Som jeg sagde, så bliver det aldrig rutine. Der er for hver eneste af medlemmerne tale om noget meget personligt - og noget meget ubehageligt, og forbundet er da heller ikke helt færdige med at hjælpe afskedigede medlemmer, idet vi stadig har nogle sager, hvor vi er nødt til at overveje det videre for at se, om der er grundlag for at rejse sager.

Men uanset, hvordan og hvornår en afskedigelsesrunde kommer, så vil det altid efterlade et sår i organisationen - et sår, som efterlader et ar, og som til stadighed til blive husket.

At det efterlader bitterhed og frustration, det kan I se af det læserbrev, som var optrykt i det seneste nummer af Dansk Told & Skat. Et læserbrev, som allerede har givet forskellig respons, men særligt

kendetegnende har henvendelserne gået på, at dette læserbrev ikke skulle være bragt, og at der var et ordvalg i, som ikke var passende i medlemsbladet. Endelig har der været spørgsmål om, hvorfor indlægget ikke blev bortcensureret.

Til det er der bare at sige - sådan rent formelt, at læserindlæg selvfølgelig bringes, og endnu mere selvfølgelig, så bliver det også vurderet, om det opfylder betingelserne og ikke er vedtægtsstridigt. Vi har nemlig - på grund af indhold og ordvalg - afvist indlægget en gang, og anden gang blev der ændret visse upassende ord, således at indlægget endelig opfyldte formalia.

Vi giver jo ikke et læserindlæg karakter for det kunstneriske, idet det ikke tilkommer os at afsige dom - det lader vi være op til læserne.

Når vi alligevel beskæftiger os med læserindlægget under det punkt, så er det fordi, at vi synes, at læserbrevet er et klart udtryk for den situation, som man kommer i, når man afskediges - det giver kæmpe store frustrationer - og når det kommer ud, ja, så ser det ud som i læserbrevet.

Og lad mig slå fast - vi vil ikke udøve censur, men vi har med offentliggørelsen af læserbrevet heller ikke blåstemplet forfatterens synspunkter, som fuldt ud står for hans egen regning. I bagklogskabens lys burde vi nok have skrevet det som en kommentar til indlægget allerede i forbindelse med offentliggørelsen.

Og hvad byder så fremtiden på. Ja, vi ved det dybest set ikke, men vi har jo fra tid til anden hørt regionsdirektører udtrykke ordene - "hyr og fyr" og "hvis man ikke kan lide lugten i bageriet" - og hvad, der ellers er sagt.

Herudover ved vi, at der endelig er kommet et betydeligt fokus på kompetence - men nu i forhold til niveauer. Det vil sige, at man vil have vekslet niveau 1'ere til niveau 4'ere. Det gør sådan set ikke noget, men man bliver nødt til også at vurdere det i forhold til, hvad man rent faktisk laver - der må og skal være tale om en individuel vurdering.

Vi synes i forbundet, at det er nødvendigt og det eneste rigtige at investere i de nuværende medarbejdere - frem for at afskedige dem og samtidig skulle investere i langvarig oplæring af nye medarbejdere. - Dyrt og ikke venligt. Selvfølgelig er det ok at ansætte særlige kompetencer, men det er ikke forbudt at værdsætte nuværende medarbejdere.

På grænsen

Ja, en styrkelse af toldkontrollen har ellers været et must for såvel den blå side som den røde side. Allerede i 2008-finansloven så vi, at der blev afsat midler til at lave trafikreguleringen i Padborg - 10 mio. kr. var der afsat for at skabe forhold, som gjorde det noget lettere at foretage den nødvendige kontrol.

Og endelig blev der ved udarbejdelsen af finansloven for 2011 indsat en midlertidig styrkelse af mandskab med cirka 50 medarbejdere på grund af overtallighed og endelig etablering af kontrolfaciliteterne som nævnt i finansloven for 2008.

Da vi fik ny regering, så var det første budskab, at vi kunne skyde en hvid pind efter bygningerne - det var sådan set ok, idet forbundet hele tiden har været fremme i medierne med holdningen om, at ressourcerne var det vigtigste, når bare der er toiletfaciliteter og opholdsmuligheder.

Med statsminister Helle Thorning-Schmidts udmelding på hendes besøg i EU må vi nu konstatere, at vi ikke rigtig ved, hvad vej vinden blæser, idet vi ellers fra de første udmeldinger havde fået indtrykket af, at der fortsat skulle være en styrkelse af toldkontrollen - men mere i retning af baglandspatroljer, som det også er kendt i andre EU-lande.

Nu står vi altså tilbage med en usikkerhed, og der er kun al mulig grund til at fortælle politikerne, at en styrkelse er nødvendig. Og vores håb er, at det fortsat kan komme med i det udspil, der kommer via den nye regerings ændringsforslag til finansloven - vi håber, og vi håber ikke, at der ligger noget i Villy Søvndahls bemærkning om "de fire tykke toldere ved Kruså".

Det vil fremadrettet være forbundets målsætning, at vi får gjort befolkningen klar over, at vi i SKAT står for mottoet om at værne om sikkerhed og sundhed. Det er vigtigt at henlede opmærksomheden på, at vi kan være med til at holde narkoen nede, vi kan påse, at sundheden ikke udsættes for varemærkeforfalskning, dårlige fødevarer, terrorbekæmpelse - ja, kun fantasien sætter grænser - meget apropos. Men - en indsats ved grænsen kan være indgangen til sager på en lang række af SKATs områder - ikke mindst, når det gælder økonomisk kriminalitet, og det kræver ressourcer, og det vil vi kæmpe for at skaffe.

SKAT slukker stadig brande

I åbningstalen er der gjort meget ud af at fortælle, at bl.a. nedgangen i ressourcer har betydet, at vi i SKAT bruger rigtigt meget tid på at slukke ildebrande. I har hørt om, hvordan man flytter rundt på medarbejdere - som for eksempel på inddrivelsesområdet.

Når der dertil kommer, at man har lovet uændrede mål på trods af nedgang i ressourcerne, ja så ser det sort ud.

Siden den skriftlige beretning er kommet på gaden, så har Rigsrevisionen offentliggjort sin beretning omkring indsatsstrategien - også dette emne er behandlet i åbningstalen, men det er tankevækkende, at i den periode, hvor vi fra forbundets side i kongresperioden har været ude og fortælle om problemerne omkring indsats, så har vi fået ballade - tankevækkende.

Vi har altid fået at vide, at vi kom med forkerte tal, at vi overdrev problemerne, og at vi ikke var villige til at være med til at løse problemerne.

Intet har været mere usandt.

Forbundet har nemlig på en stille og rolig måde forsøgt at gøre opmærksom på, at man med de forhåndenværende ressourcer ikke kan nå alt - det er ikke muligt, idet vi bl.a. har henvist til de mange fejl, som virksomhederne laver.

Nu viser det sig igen, at vi kan sige - hvad sagde vi - og vi kan næppe bruge det til noget - andet end at fortsætte linjen. Tankevækkende var det jo også, at den tidligere direktør i et stort interview lagde kortene på bordet og sagde, at SKAT faktisk ikke var dimensioneret til et Danmark i nedgangstider.

Det underlige er, at lige siden han sagde det, så har det været nedgangstider i Danmark. Direktøren fik godt nok at vide, at han ikke måtte mene sådan, men vi tog i al fald for pålydende, at den mand, som har været med til at designe organisationen, at han også ved, hvad han snakker om.

Og der står vi så - eller stod vi. Hvad gjorde man så? Jo, det var her man satte gang i de mange projekter. Og jeg skal love for, at der er brugt mange kræfter på at etablere projekter - både regionale og centrale projekter.

Måske var det en meget god ide med de mange projekter, for det gjorde i al fald, at man kunne konstatere, at det måske ikke lige var vejen - mange projekter blev ikke færdiggjort, og på et tidspunkt blev det meddelt, at på grund af manglende ressourcer skulle ingen regionale projekter iværksættes - tankevækkende.

I forbundets hovedbestyrelse har vi intet mod projekter - det er en ganske udmærket arbejdsform. Men man må ærligt fortælle, at projekter ikke løser alt. Det løser nemlig ikke, at vi kan nå alt i forhold til de få ressourcer, som vi er - sådan er det bare.

Og det vil vi blive ved med at sige - øget indsats - som det bl.a. er proklameret af den nye skatteminister på det multinationale område - øget indsats kræver øgede ressourcer og nyrekruttering af faglige medarbejdere - og derfor fremlægger jeg bagefter hovedbestyrelsens forslag til en udtalelse fra kongressen.

Standardisering med problemer

SAC eller nu serviceboksen - lyder også som et mere positivt navn - er et centralt omdrejningspunkt for medarbejderne i SKAT og dermed også for forbundets medlemmer.

Lad os sige det med det samme - forbundet kan godt lide forenklinger og forbedringer - lettelser, det støtter vi helt og aldeles.

Men forbundets hovedbestyrelse må også forholde sig til, når medlemmer melder tilbage, at det er tungt og langsomt at starte en sag - og så skal man altid vente på, at der sker noget.

Når vi derudover må konstatere, at der også kan komme tjenestemandssager ud af tingene, så er vi fra forbundets side nødt til at fortælle medlemmerne om at være varsomme ved udfyldelse af afregningsbilag mv.

Vi er nødt til at sige til vore medlemmerne, at de skal give oplysninger med omhu. Det skal man altid, men problemet er, at der kan gå endog meget lang tid, inden man får en tilbagemelding om, at man for eksempel har gjort noget forkert.

Og hvad så? Jo, så opstår problemerne, hvis ledelsen eller medarbejderne tilknyttet Serviceboksen synes, at en eventuel fejl har en sådan karakter, at man starter en tjenestemandssag op. Man kan så sige, at det er jo ikke noget i sig selv, hvis der ellers er hold i sagen.

Men, problemet er tiden - problemet er, at medlemmerne jo ikke går rundt og tænker på, hvad der sket for et år siden, hvor man sendte et eller andet af sted gennem Serviceboksen. Og på den måde stilles medlemmet dårligt, idet man ved, at manglende hukommelse ofte gør, at sagen kan falde forkert ud i forhold til medlemmet.

Dette er en problemstilling, som forbundet er nødt til at forholde sig til - og derfor er vi også nødt til at fortælle medlemmerne, at man skal være forsigtige. Man må i tvivlstilfælde huske at kommunikere med lederen - huske at notere op, så man kan huske. Det siger jeg ikke for at skræmme nogen, men vi er jo nødt til at tage vare på retssikkerheden for medlemmerne. Så pas på - forbundet vil følge udviklingen og tage den op med jer - tillidsrepræsentanterne.

Vi synes, at der er et specielt problem vedrørende Serviceboksen - og i den skriftlige beretning er emnet også nævnt, nemlig arbejdstid og lad mig bare tage den sammen med de igangværende drøftelser om ændringen af fleksaftalen.

Arbejdstid er efter min mening noget af det sværeste, der findes. Det er blandt andet derfor, at det næsten altid er et emne på medlemsmøderne, og i takt med de ændrede arbejdsmetoder, så bliver arbejdstid mere og mere vanskeligt.

Forbundet så dette komme for over et år siden, og derfor har forbundets hovedbestyrelse også afsat to medarbejdere til at kulegrave området - hvad må man og hvad må man ikke - hvad skal man og hvad skal man ikke.

De ændringer i arbejdsmetoder, som jeg talte om, drejer sig blandt andet om flere aktioner på forskellige tidspunkter - gerne om aftenen og i weekend'er. Dette betyder, at der skal laves mange opgørelser mv. for at få lavet en arbejdstidsopgørelse for den enkelte.

Vi har jo alle set, at man har afskaffet "pizza-notatet", og vi har alle set, at der konstant bliver talt om, at der ikke er ret mange penge til overarbejde. Dette kombineret med, at vi klart har den opfattelse, at man via Serviceboksen nu får reglerne skarpet op. Er det så muligt?

Jo, det er det nok, men til gengæld ved vi også, at vi får minimumsreglerne. Det er sådan set også ok, fordi sådan er overenskomsten og aftalerne, men vi skal jo på den anden side også sørge for, at man får det, som man skal have. Og her tror vi, at det bliver svært.

Jeg er nødt til - på nuværende tidspunkt - at fortælle lidt om forhandlingerne om fleksaftalen. Det er nemlig sådan, at fleksaftalen - efter forbundets opfattelse - intet har med arbejdstid at gøre, og her er vi vel stødt på et problem, idet man gerne i den allonge, som man vil udarbejde til fleksaftalen, inkluderer flere ting fra arbejdstidsaftalen.

Forbundet har en klar holdning - reglerne i arbejdstidsaftalen har intet med en fleksaftale at gøre, fordi en fleksaftale er en aftale, hvor man giver medarbejderen ret til at indrette sin arbejdstid så fleksibelt, at man kan få arbejdslivet og familielivet til at hænge sammen.

Og arbejdstid har en helt masse med dialog mellem medarbejder og leder at gøre. Man skal tænke på, at det er lederen, der kan beordre overarbejde, og det er lederen, der skal sige god for, at der er tale om merarbejde. Ganske vist er der også vedrørende overarbejde et begreb, der hedder, at man kan få overarbejde, hvis det har været nødvendigt - altså et vurderings spørgsmål.

Men, man skal altså have dialog med lederen om, hvad det er for noget arbejde, som man udfører, for gennem fleksaftalen får man altså ikke overtidsbetaling. Det skal aftales med lederen, og derfor kan man

ikke tage selv gennem fleksaftalen - husk det, og igen derfor har arbejdstid heller ikke noget med en fleksaftale at gøre.

Og lad mig så vende tilbage til udgangspunktet - forbundet synes, at det er svært at sætte regler i en serviceboks, når der er ting, som skal aftales fra gang til gang, og når der er noget der ligger inden for en vurdering. Og endvidere, så bliver det endnu mere kompliceret, når der kan komme en sag ud af det...øv.

Fra forbundets side så håber vi, at vi kan lande det fornuftigt - så vi både har en aftale om flekstid og fornuft i arbejdstid, idet vi ellers bevæger os i retning af meget mere omlægning af tjenesten, og det kan ingen være glade for. En lokal arbejdstidsaftale i SKAT er måske en løsning.

Ikke mere om det. Vi er glade for, at vi har et fornuftigt samarbejde med ledelsen af Koncernservice, og det håber vi fortsætter - vi vil i al fald arbejde for, at de ting, som er i Serviceboksen, er ting, som giver et løft for SKAT, og sådan at det ikke bliver en hæmsko. Vi skulle nødt administrere os ihjel.

Festen, der aldrig kom

Dette afsnit om løn og overenskomstforhandlingerne er der redegjort godt og grundigt for i den skriftlige beretning, ligesom hovedsynspunkterne er nævnt i åbningstalen.

Vi vil derfor begrænse os til at sige noget om, hvad vi forventer os af fremtiden.

Jeg tror godt, at jeg kan love, at overenskomstforhandlingerne i 2013 får et forløb, hvor der heller ikke bliver plads til væsentlige generelle lønstigninger. Jeg kunne forestille mig, at hovedbestyrelsen vil have fokus på kompetenceudvikling og prøve at få midler til kompetenceudvikling ad overenskomstvejen.

Det bliver selvfølgelig også spændende at se, hvilken betydning serviceeftersynet får på de kommende overenskomstforhandlinger. Vedrørende ny løn er der ingen tvivl om, at forbundet vil være meget tvivlende - vi vil i de centrale forhandlinger se rigtige menneskepenge, idet vi er ved at være trætte af at være henvist til at få at vide, at der ikke bliver foretaget en opskrivning af skatteministeriets budget. Det sætter alle skakmat.

På tillægsfronten ønsker forbundet selvfølgelig at fortsætte linjen om at få så mange stillinger som muligt i specialist - og konsulentorganisationen.

Det er interessant at følge regeringens samlede finanslovsudspil, idet den nye regering jo har været ude at sige, at man vil lave genopretning på vores område. Denne genopretning skulle endda bestå i at finde penge til at få lønninger inden for visse områder til at matche de eksterne rådgivere. Vi får se, hvordan det går med dette løfte.

Ja, det er ikke uden grund, at afsnittet om løn fik overskriften "Festen, der aldrig kom".

Ny lønpolitik for chefer

Der er stadig igangværende forhandlinger omkring udfyldelse af rammen vedrørende aftalen om ny lønpolitik for chefer.

Der kan ikke gives mange informationer på nuværende tidspunkt.

Men det kan klart siges, at et af kerneområderne i fremtiden er at få gjort op med den forskel, der er mellem overenskomstansatte og tjenestemandsansatte afdelingsledere. Det er godt nok ikke godt - og ærgerligt, at vi ikke fik det i orden ved overenskomstforhandlingerne.

Faglighed og kompetence

I de forløbne tre år har der fra forbundets side vedrørende kompetence virkelig været tale om et fokusområde. Forbundets hovedbestyrelse har således prioriteret kompetence som en topprioritet, og derfor har der været afsat næsten et årsværk på området, ligesom forbundets næstformand i perioden har haft emnet som ansvarsområde.

Vi er i forbundet glade for, at vi var så fremsynede, at vi satte alle kræfter ind på emnet - og jeg synes, at vi med lidt stolthed kan sige, at vi på området vedrørende diplom i skat har nået vores mål - nemlig at få lavet en så spændende uddannelse, som vi ved, at der bliver efterspørgsel efter - både fra SKATs side og fra erhvervslivets side. Og så er vi selvfølgelig glade for, at den er omfattet af forbundets overenskomst.

Som sådan har vi således fået styr på grunduddannelsen, men det er om noget lige så vigtigt, at der også er efteruddannelse - eller kald det bare kompetenceudvikling. Jeg kan bedre lide at kalde det en jobforsikring - tiderne taget i betragtning.

Jeg skal ikke udelukke, at I nu vil sidde med en fornemmelse af, at I har hørt det før, men på den anden side, så er det altså nødvendigt at sige det igen og igen - for det er grundlaget for at bevare såvel jobbet som at kunne deltage i jagten på tillæg. Det er hjælp til selvhjælp.

Og dermed holder den målsætning, som vi vedtog på kongressen i 2008, nemlig at der skal være mulighed for, at alle medlemmer får efter- og videreuddannelse, så man løbende udvikler kompetencer - og dermed bliver i stand til at løse fremtidens opgaver. Kan I høre, hvor meget det lyder af jobforsikring og bevarelse af markedsværdi. Det er vigtigt - og vi tror faktisk, at det bliver mere vigtigt.

Derfor opfordrer vi jer tillidsrepræsentanter til at få medlemmerne til at bringe sig selv i spil til efter- og videreuddannelse. Og det er ikke forbudt at sige, at man skal have fokus på metodefag, faglighed og personlig udvikling. Det lyder af meget, og mange bliver trætte, men så er det blandt andet jeres job som tillidsrepræsentanter at opmuntre til dialog mellem ledere og medlemmer - og tag gerne selv en snak med medlemmerne.

Få medlemmerne til at tænke stort - hvor vil man være i 2015, og så tage sine ønsker med til afdelingslederen.

Ja, I har hørt det før, men i den kommende kongresperiode vil vi blive ved med at opfordre til det - for det er noget med at tage springet og få investeret i sig selv og ikke mindst at få sat ønskerne op. Jo, jo - siger I så, men jeg skal producere, og min afdelingsleder vil ikke sende nogen på uddannelse.

Jo, han vil - og hvis han ikke vil, så skal man som medlem og tillidsrepræsentant sørge for, at man løbende har samtaler med lederen og tillidsrepræsentanten, så der bliver lagt maksimalt tryk på - for også afdelingslederen har en interesse i, at han eller hun kan få løst opgaver - både nu, men så sandelig også i fremtiden.

Og man må gerne ringe til Marianne og Anette, hvis der er noget som helst, som man er i tvivl om - både i relation til realkompetencer, mål, muligheder, råd og vejledning. For vi vil nemlig gerne sikre medlemmerne fortsat udvikling.

Det vil være vores fokus på kompetenceområdet i den kommende kongresperiode.

Retten har talt

Forbundet har i den forløbne kongresperiode brugt advokatbistand til en række sager, ligesom forbundet også har anlagt flere sager ved domstolene.

Der bliver ikke en grundig gennemgang af de enkelte sager - sådan er det med enkeltsager - men man kan generelt sige, at de vanskeligste sager er de sager, som for tjenestemandsområdet drejer sig om passende eller ikke passende stilling. Man kan sige det på den måde, at vores medlemmer må i højere og højere grad finde sig i andre stillinger.

Hvordan det så forholder sig fremadrettet, når vi i højere grad hører afskedigelsesbegrundelser, som går på, at man får en højere løn end stillingens indhold berettiger til - det må vi juridisk dyrke i den kommende tid.

Men fra hovedbestyrelsen side er det vigtigt at understrege, at forbundet er der for medlemmerne, når de kommer i en ubehagelig situation. Og jeg er glad for at kunne sige til kongressen, at de sager, som forbundets sekretariat behandler, og som hovedbestyrelsen i flere tilfælde tager stilling til videreførelsen af, i alle tilfælde indeholder en stor tak til forbundet for den opbakning, som forbundet giver medlemmerne.

TR-struktur på slankekur

Ændringen af tillidsrepræsentantorganisationen i SKAT var vi inde på i åbningstalen.

Men det er værd at understrege for jer som tillidsrepræsentanter, at den nærmeste tid er vigtig. Den er vigtig, fordi I skal etablere gode kontakter - først og fremmest til medlemmerne, men også til de ledere, som I har den daglige kontakt til.

Foran os ligger i 2012 en evaluering af hele tillidsrepræsentantstrukturen, og det er derfor vigtigt, at I får meldt ind til forbundet, hvad I oplever. Jeg har allerede hørt, at der findes ledere, som ikke vil snakke med de lokale tillidsrepræsentanter, men som kun vil snakke med koordinatorene.

Det er vigtigt for hovedbestyrelsen at understrege, at vi får besked om sådanne erfaringer omkring tillidsrepræsentantorganisationen, så vi står bedst muligt rustet til evalueringen. Og der skal heller ikke være nogen tvivl om, at forbundet vil kæmpe for, at vi beholder den nuværende tillidsrepræsentantorganisation, for det må nu en gang være sådan, at det enkelte medlem kan bede om at blive repræsenteret af den tillidsrepræsentant, som vedkommende gerne vil repræsenteres af - og det vil i langt de fleste tilfælde være af den lokale tillidsrepræsentant.

Men lad det være slået fast - vi kender de situationer, der kan komme på tale, men vi vil gerne høre dem fra jer.

I hovedbestyrelsen ved vi godt, at der er nok at se til, men vi glæder os over det arbejde, som bliver gjort på tillidsrepræsentantopgaven. Tak alle sammen.

Faglige udvalg

I den skriftlige beretning er der for forbundets udvalg optrykt mål for den kommende kongresperiode.

Vi er i hovedbestyrelsen overbevist om, at arbejdet i de faglige udvalg er nødvendigt for at være på omgangshøjde med det, som sker på det faglige område. Det er i høj grad nødvendigt, fordi ændringer på de faglige områder har stor betydning for arbejdstilrettelæggelsen og dermed for det enkelte medlem.

En nyskabelse i relation til udvalg er forbundets Indsatsudvalg. Udvalget skal koordinere de forskellige områder i de forskellige udvalg, og opgaven er at have øget fokus på indsatsområdet i relation til at få gjort politikerne opmærksomme på, at det faktisk godt kan betale sig at investere i SKAT - men der skal tal på bordet.

Udvalget vil også se på den forebyggende del - altså den del, der tidsmæssigt går lidt tættere på specielt virksomhederne. Vi har i den forbindelse fokus på, at virksomhedsregistreringen skal tilbage til SKAT for at danne helhed og at få stoppet kriminelle i opløbet ud fra synspunktet om, at vi kender kunderne i butikken.

Derudover vil udvalget se på finanslovsforhandlinger, kvartalsrapporterne til Folketingets Skatteudvalg og endelig et forsømt område som regelforenkling.

Det skulle ikke gerne betyde en overlapning i forhold til de nedsatte udvalg - og det er da heller ikke tilrettelagt således. De hidtidige udvalg skal gå ned i dybden af det faglige på hvert område.

Arbejds miljøudvalget

Vi har rundt om i teksten nævnt nogle af de områder inden for arbejdsmiljø, som forbundets arbejdsmiljøudvalg vil skulle tage sig af i den kommende kongresperiode.

Derudover er der i den skriftlige beretning nævnt de første ting, som arbejdsmiljøudvalget skal tage sig af i den kommende kongresperiode.

Men det er jo også op til jer at komme med områder, som arbejdsmiljøudvalget skal beskæftige sig med. Vi håber, at I vil komme med de forhold, som i en stadig mere effektiv organisation indvirker på arbejdsmiljøet. Men det er lige så vigtigt, at vi har medlemmerne med os, for hvis der på et område skal være undersøgelser, så ved vi også, at medlemmerne er meget i mod undersøgelser - så sørg endelig for opbakning til at beskæftige sig med gode emner.

Et lille kig i navlen...

Vi har fra hovedbestyrelsens side ikke noget at tilføje i forhold til den skriftlige beretning - men vi vil bare sige, at hovedbestyrelsen løbende vurderer på fremtiden. Og vi tror og håber på, at vi også i de næste tre år kan være der for medlemmerne - og at vi kan bevare et fornuftigt serviceniveau - selvfølgelig på den faglige del men også på den lille smule goder, som er til rådighed.

Slut

Og så er den mundtlige beretning ved at være slut - vi håber, at vi nåede godt rundt om emnerne - og vi ser frem til en forhåbentlig godkendelse af hovedbestyrelsens indsats i de forløbne tre år.