

Dansk Told & Skatteforbund

Repræsentantskabsmøde 22. oktober 2013

Punkt 3, Status på forbundets virksomhed og debat

SKAT er på katastrofekurs – der skal gribes ind nu!

Den danske regering og Folketinget står over for et afgørende og klart valg:

Skal vi her i landet have et SKAT, der fungerer effektivt og troværdigt? Eller skal SKAT fortsat være et organisatorisk eksperimentarium, hvor uro, konstante omstruktureringer og nedskæringer har kørt SKATs troværdighed og skattefagligheden ud på et sidespor?

Svaret er enkelt: Man kan nemlig ikke få begge dele!

Den nuværende regering har – i lodret strid med alle løfter og garantier forud for det seneste valg – ganske ukritisk og usvækket overtaget den forriges regerings nærmest ideologiske trang til at skære ned i SKAT. Koste hvad det vil.

Det har sandt at sige haft sin pris: Troen på gevinsten ved nye systemer og samtidige bevidstløse og kraftige reduktioner i antallet af medarbejdere har svækket SKAT. Sagen om ejendomsvurderingen er det seneste eksempel på konsekvenserne af politisk nedprioritering og færre ressourcer. Og rækken af dårlige enkeltsager – små og store – er jo desværre næsten uden ende.

Dét skulle man tro, at regeringen og Folketinget havde lært af. Men nej...

Slår man op i regeringens forslag til finanslov for 2014 kan man læse, at man med et pennestrøg vil fjerne yderligere 375 medarbejdere ved en afskedigelsesrunde her i efteråret 2013 – endda ud over naturlig afgang!

Folketinget har ellers med den ene hånd vedtaget en række skattelove – men lader med den anden stå til gennem nedskæringerne i SKAT. Derfor må vi sige stop. Vi kan ikke længere sikre, at lovene blive fulgt. Resultatet er, at skattesnyderne får frit spillerum, og ingen kan længere være sikre på, at alle betaler den skat, de skal – hverken mere eller mindre. At mange virksomheder ikke gør det, viser SKATs egne undersøgelser.

SKAT er på katastrofekurs. Og hvis ikke regeringen i den nuværende situation griber ind, hvornår så – og hvem skal så?

Politikerne argumenterer med, at SKAT skal skære ned som andre dele af den offentlige sektor. Men glemmer, at SKAT allerede er blevet reduceret med en tredjedel – og vil endda gå videre. I 2015 skal der kun være 6.444 ansatte tilbage i SKAT, viser regeringens egen fremskrivning. Det er en reduktion på omkring 40% i forhold til udgangspunktet i 2005.

Enhver kan se, at denne udvikling er helt og aldeles uholdbar.

Det er uansvarligt, det er mildest talt utidigt og det er totalt i strid med de forsikringer og løfter, som politikerne fra de nuværende regeringspartier lovede både SKAT og vælgerne for kun to år siden.

Svaret lige nu og her er at skrue op for omtanken og ned for bevidstløse nedskæringer. Simpelthen at stille nye massefyringer i bero og stoppe de fortsatte reduktioner i SKAT – i hvert fald indtil man kan se effekten af de nye it-systemer, som endnu ikke er i fuld drift endnu.

Lige nu har SKAT hverken et omdømme, en effektivitet eller en stabil organisation, der kan klare flere nedskæringer.

Selvfølgelig kæmper Dansk Told & Skatteforbund for medlemmernes arbejdspladser og vilkår. Det siger sig selv. Men denne sag og denne opgave rækker ud over vores faglige interesser. Det handler om en af det danske samfunds grundpiller: Indtægterne, der sikrer velfærdssamfundet! At svække SKAT i den grad, der er lagt op til, er at spille hasard med indtægterne – og dermed velfærdssamfundet. Så enkelt kan det siges!

Det er tid til et opråb – og til, at regeringen og Folketinget kigger befolkningen i øjnene og besvarer spørgsmålet: Skal vi skære ned i SKAT for enhver pris – eller skal SKAT udvikles med omtanke og fokus på skattefagligheden?

Dansk Told & Skatteforbund er klart tilhænger af det sidste!

Det var indledningen til beretningen med status på forbundets virksomhed, og samtidig er det et forslag til en udtalelse til politikere og medier, som jeg foreslår, vi tager debatten om til slut her i forbindelse med beretningen.

Nu vil jeg fortsætte med selve status over forbundets virksomhed, siden vi var samlet til repræsentantskabsmøde i Korsør for et år siden.

1. del

FI 2014

- McKinsey/EFI
- Afskedigelsesrunde
- Konvertering af tillægsmidler til færre afskedigelser
- Frivillig fratrædelser
- Lokalisering/faglige miljøer/fremtidige arbejdsprocesser

Skatteministeriets departement og SKAT fik sidste år ny ledelse, og derfor var det med spænding, at hovedbestyrelsen imødeså, hvordan spillet omkring den livsvigtige finanslov for 2014 blev lagt til rette.

Vi kunne jo sidste år konstatere, at departementschefen påtog sig at ville føre den igangsatte analyse fra McKinsey ud i livet. En rapport, som alene skulle forholde sig til, om de besparelser, som var anslået omkring indførelsen af bl.a. EFI, var realistiske.

Og resultatet var, som det er, når man bestiller en analyse og betaler for det, at McKinsey konstaterer, at man sagtens kan indhøste besparelser - de besparelser, som var lovet i kombination med tilbagebetaling af de mange penge - cirka 1 mia. kr. - som SKAT havde fået lov til at bruge til udviklingen af EFI og Skattekontoen.

McKinsey har så endda - for at være på den sikre side - lagt op til, at man godt kunne hente lidt flere besparelser - men det er graciøst afslået af direktionen.

Og derfor kunne man også konstatere, at næppe var direktøren for SKAT, Jesper Rønnow Simonsen, tiltrådt, før vi også kunne konstatere, at han nu begyndte at tale om, at man ikke kunne udelukke afskedigelser.

Hver gang emnet var oppe, så redegjorde direktøren for, at man fra ledelsens side arbejdede med at se på, hvilke kompetencer, der var brug for - man opererede med kompetencer af absolut nødvendig karakter - it-arkitekter, økonomer mv. - og kompetencer, som skulle løfte SKATs kompetenceniveau.

Fra forbundets side har vi aldrig været i tvivl om, at alle advarselsslamper skulle tændes. Afskedigelser er og bliver det, som er det værst tænkelige - det værst tænkelige for den, som det går ud over, og det værst tænkelig for en organisation, der i så mange år har været trængt på ressourcer og omstruktureringer.

Lige fra starten af året har forbundet derfor haft fokus på kompetenceudvikling - både i forhold til alt det, som vi har anbefalet medlemmerne at få af uddannelse i de sidste år, men også at få lavet aftaler om uddannelse med henblik på at øge kompetenceniveauet.

Vi har forgæves forsøgt at få ledelsen til at igangsætte en egentlig kompetencebehovsanalyse, ligesom vi har henvist til Job & Kompetencematch. Vi har måttet konstatere, at kompetencebehovet ønskede man selv at afdække, ligesom vi i løbet af i år endelig har fået trukket sandheden ud af ledelsen omkring Job & Kompetencematch - den nye ledelse anerkender simpelt hen ikke det ellers forrygende resultat med over 95% match, så derfor står vi nu i den vanvittige situation med afskedigelse af op til 375 årsværk.

Og vi spørger bare - er EFI indført. Nej, det er igangsat som en - efter vores vurdering - børneversion: nok se, men ikke røre!

Og har tidligere ledelser haft fokus på at kompetenceudvikle? - nej, slet ikke i det omfang, som man burde. Vi har måttet slås for at få afsatte penge brugt på kompetenceudvikling, og alligevel er vi altså i situationen, hvor der skal afskediges.

Og har vi kunnet sætte tjekmærke ved en kompetenceanalyserapport, som skulle afdække fremtidens kompetencebehov ud fra målbilleder med god information til medarbejderne, nej, vi hører først, at den er på vej.

Og endnu værre, så ved medarbejderne ikke noget om fremtiden – andet end at vi skal være effektive. Men vi spørger bare – hvornår har vi ikke skullet være det? – og vores påstand er, at det er vi!

Der har i det forløbne år også gået meget tid med at danne departementet, og fra pålidelig kilde har jeg hørt, at der aldrig har været skrevet så mange aftaler under om tillæg til nye medarbejdere i departementet, ligesom der også i SKAT vælter ind med nye medarbejdere – nye medarbejdere, som vi altså skal betale med vores blod.

Og apropos nye medarbejdere – har vi så en rekrutteringsstrategi? Nej, det har vi heller ikke. Vi konstaterer bare, at dette har vi sagt så mange gange til ledelsen, at de selv siger det, når vi begynder at antyde det. Den er på vej, siger man – men vi er ikke inviteret til at deltage endnu.

Tilbage sidder vi med en situation, hvor vi skal afskedige rigtig mange. Ærgerligt, når vi tænker på, at der er nok af arbejdsopgaver i SKAT – mange restancer, ejendomsvurdering, bunker af kontrolsager, narkoindsugling i stor stil, flytning af penge, store selskaber, økonomisk kriminalitet, sort arbejde - få nævnt, men mange kunne tilføres, idet vi over årene har set, at prioriteringen bliver mere og mere skarp.

Omkring afskedigelserne har forbundet – da vi hørte, at de var uundgåelige – forsøgt at få dem minimeret gennem tre forhold, nemlig for det første ved at sige nej til tillægsmidler, og ledelsen var også med på den melodi, men man krævede, at der var tale om en enig B-side. Det holdt som bekendt ikke, idet en organisation sagde nej tak på det foreliggende grundlag, og en organisation havde fire spørgsmål, som ledelsen ikke svarede på på grund af nej'et.

Det næste, som forbundet introducerede var frivillige fratrædelser, som så kunne modregnes i antallet. Fra start fik vi at vide, at man kun ville fradrag i forhold til det, som de pågældende repræsenterede i lønsumsværdi.

Frivillige fratrædelser har været en succes, når man ser på antallet, som har tilkendegivet interesse – 241 havde tilkendegivet – ganske mange. Men, når man ser på, hvor mange af forbundets medlemmer, der har tiltrådt en frivillig fratrædelse, så er antallet på 54 stk. Det er jo ikke mange, idet vi formoder, at vi har haft over 100 tilkendegivelser.

Det skal heller ikke være nogen hemmelighed, at tilbuddene i udgangspunkt har været dårligere end den ramme, som var fastlagt, men god forhandling fra Mariannes og Jans side har betydet, at der er sket væsentlige løft – om her taler vi om millioner.

Og på det grundlag havner vi på x-antal afskedigelser – øv, at vi ikke har kunnet eliminere dem.

Men det er jo ikke slut endnu, og her vil jeg fremhæve vores sidste initiativ, nemlig at forsøge at påvirke politikere og presse.

Vi har fået lidt hjælp udefra til at påvirke politikere, og der har været rigtig mange kontakter, ligesom der har været artikler i medierne. Det har indtil videre været en underlig proces – forstået på den måde, at vi godt kan få forståelse fra både den ene og den anden politiker, men når det kommer op på det niveau, hvor der træffes beslutninger, så mangler vi det sidste nøk til at få slette afskedigelserne.

Det svære i processen har været at få forklaret det underlige i, at der skal afskediges op til 375 medarbejdere for at give plads til andre kompetencer. Der er ikke nogen, der ser på produktion og de mange bunker, der ligger på forskellige områder.

Politikere anvender teserne om, at SKAT er en udgift, altså en gammel finansministeriel betragtning – frem for at betragte SKAT som en investering, der giver pengene mange fold tilbage – og bl.a. derfor har vi været meget ude for at lufte dette synspunkt. Ja, som I ved, så var forbundet i år deltagere på Folkemødet – herom senere.

Derfor er det også vigtigt, at vi til partierne i Folketinget gør opmærksom på SKATs betydning for samfundet, og det er vigtigt, at vi bliver ved med at komme med synspunkter, og netop derfor er vores udtalelse et vigtigt signal til alle de politikere, der sidder i øjeblikket for at skulle bestemme næste års finanslov.

Er det i øvrigt ikke mærkeligt, at noget, som vedrører næste års finanslov, det tager man allerede hul på i året før – men her gælder der åbenbart andre regler end de sædvanlige finansministerielle.

Når forbundet betragter afskedigelserne, så er det endnu værre, at der er tale om en helt forkert rækkefølge, idet vi i SKAT kan se frem til en lokaliseringsplan for det fremtidige SKAT i begyndelsen af næste år.

Placeringen af arbejdspladser har en næsten altafgørende rolle for det enkelte medlems vurdering af, om man vil være på arbejdspladsen, og derfor kunne man med rette have været begyndt her – fremfor at tage afskedigelser først.

I forbundet tror vi nemlig på, at når SKAT – ud fra udtalelserne fra direktøren – skal reducere antallet af steder fra cirka 60 steder til halvdelen, så ville en offentliggørelse af SKATs fremtidige placering have betydet, at mange vil have taget deres gode tøj og forladt SKAT.

Derved kunne man i kombination med naturlig afgang have nået målet uden iværksættelse af afskedigelser – det er vores bedste bud. Men, hvad venter lokaliseringen så på?

Ja, man kan kun gisne – men efter hovedbestyrelsens opfattelse, så venter vi bare på, at kommunalvalget er overstået, for der findes ikke noget mere smertefuldt for en lokalpolitiker end at skulle tage afsked med arbejdspladser.

Jeg er nødt til at sige, at det er en skidt tankegang, og det bliver ikke bedre af, at man er ved at putte en række elementer ned i skuffen – herunder mindre kontorborde, så der kan sidde flere – delekontorer, så man kan flytte rundt efter ledige pladser – delebygninger med andre myndigheder og samling af faglige miljøer.

Også på området vedrørende fremtidige arbejdsprocesser er der igangsat forskellige initiativer, nemlig KPI og ABC – og der skal nok komme flere bogstavkombinationer.

Vedrørende Key Performance Indicators har den store snak været omkring niveau – og den brand er ikke slukket endnu – rygterne går, men indtil videre har ledelsen meldt ud, at man alene går ned til

niveauet omkring underdirektører. Men alle forventer, at KPI ender på individniveau. Så er forventet produktion da også ført helt igennem – når vi kommer til det.

Herudover er der gang i et ABC-projekt, som går ud på at få brudt processerne op, hvorefter man vil prisfastsætte dem. Hvad skal det bruges til – ja, man kan jo håbe på, at det drejer sig om omkostningsbevidsthed i SKAT – men min forudsigelse er, at det også kan bruges til udlicitering.

Vi vil gerne drøfte alle disse ting omkring lokalisering, faglige miljøer og arbejdsprocesser, men vi har ikke fået lov – har jeg sagt det før – ja, der er en tendens til, at organisationerne får tygget mad, og hvor vi gerne ville have været med til at tilberede maden, ja endda købe ind.

Forbundet vil sædvanen tro ikke blande sig i placeringen af lokaliteter, men jeg ved jo, at man lokalt er i gang med at overbevise lokalpolitikere om at markere lokale synspunkter – flot arbejde.

Ja, det var, hvad vi havde valgt at bringe omkring Finanslov 2014 – og jeg vil stoppe op her for at lade jer komme med nogle betragtninger – jeg giver ordet tilbage til dirigenten med henblik på debat.

2. del

Budgetanalyser

- Finansministeriet
- Arbejdstid
- Flex

Straks Jens Brøchner var indtrådt i rollen som departementschef, meddelte han, at Finansministeriet ville komme på besøg for at lave en personalepolitisk analyse. Et noget mærkeligt sammenfald mellem en McKinsey-rapport og så yderligere tiltag i forhold til SKAT.

Men sådan skulle det være, og endnu mere mærkeligt blev det, da vi fik oplyst, at Finansministeriet på første møde meddelte, at de agtede at tage fra SKAT med en besparelse i omegnen af 200 - 250 mio. kr.

Ja, man kan med sindsro sige, at vi som medarbejdere i SKAT hele tiden er udsat for glade budskaber (hvis nogen er i tvivl – så er der tale om stærk ironi).

Resultatet af Finansministeriets anstrengelser kender vi nu – og det er ikke for meget at sige, at vi også har bokset med de forskellige områder.

Lad mig starte med de dage, som blev inddraget – ja, en lakonisk meddelelse om opsigelse af de institutionelle lukkedage vedrørende Grundlovsdag, Juleaftensdag og Nytårsaftensdag – men med et forlangende om, at medarbejderne skulle holde feriedage på Juleaftens- og Nytårsaftensdag – lukkedag.

Endvidere kan man som noget nyt godt få fri på 1. maj, men sørme om man ikke har fundet ud af, at man så også selv skal betale – gud ved, om det var det, som Jens Otte Krag tænkte på, da han skrev

cirkulæret. Næppe – men sådan tænker Bjarne Corydon åbenbart. Verden er blevet mere underlig og fattig.

Til gengæld har Finansministeriet været i stand til at opgøre værdien af de nævnte dage – 30 mio. kr. giver det på bundlinien.

Finansministeriets regnedrenge er drevne rotter, og derfor har de også været gode til at finde kontoen for bevilget frihed – og her har de også slået ned. Kontoen skal reduceres med 50%, og det giver et Finansministerielt provenu på 10 mio. kr.

Vi har fra organisationernes side har selvfølgelig gjort det klart, at en halvering af bevilget frihed vil betyde en forøgelse af sygefravær, ligesom det vil øge den daglige frygt for fravær, så arbejdsglæden mistes.

Det er uforståeligt, at forhold – som er en grundforudsætning for et almindeligt liv – gøres til genstand for ledelsesretten, og vi kan kun frygte, at SKAT er på vej til at blive en uattraktiv arbejdsplads. Det synes vi fra forbundets side er uambitiøst – og der kan kun lyde en opfordring til ledelsen om at være mere fair i sine betragtninger.

Over det forløbne år har vi måttet trækkes med forskellige administrationer af områder, som nærmer sig det uforståelige – bl.a. har vi været vidner til, at der er sket indskrænkninger på bevilget frihed til læsefrihed før en eksamen – uforståeligt, når man tager i betragtning, at der er en fælles interesse i, at medarbejderne uddanner sig og klarer sig bedst muligt.

Lad mig vende blikke mod flex.

Vi vil starte med at konstatere, at SKAT i en række annoncer om nye medarbejdere har reklameret med, at man har en flex-ordning.

Det er ganske paradoksalt, at det er noget af det eneste, som man trækker frem omkring arbejdspladsen, og der vil formentlig heller ikke være mere at trække, og så er man helt sluppet af med at kunne bryste sig af at være en attraktiv arbejdsplads – trist men sandt.

Det har været hårde forhandlinger omkring flex'en, og derfor kan vi i hovedbestyrelsen godt forstå, at medlemmerne følte det en smule underligt, at Karsten Juncher skrev ud, at nu var der en aftale, og at der havde været tale om konstruktive forhandling – oven i købet ledsaget af et håndtryk.

Lad mig bare konstatere, at fra forbundets side har det været nødvendige forhandlinger – forhandlinger, som vi har deltaget i med det klare mål at bevare en flex-ordning for samtlige forbundets medlemmer.

Det er nemlig det signal, som er samlet op fra medlemmerne – at forbundet skulle blive siddende ved forhandlingsbordet for at redde, hvad reddes kan – bevar flex-ordningen har det gentagne gange lydt, og derfor har denne målopfyldelse været rettesnor for forbundets hovedbestyrelse.

Der har i processen været talt meget om at kunne gennemføre en afstemning i forhold til det opnåede resultat. Det kunne man selvfølgelig godt gøre, men hovedbestyrelsen har vurderet, at det

ville være for vanskeligt at gennemføre en afstemning, når der henses til forskellighederne i de enkelte medlemsgrupperinger.

Hvad blev så resultatet? – Og er der sket påvirkninger?

For chef-, special- og fagkonsulenter er det, der ligger på bordet, at man er ude af flex-ordningen. Sådan har det nemlig været fra start. Ledelsen har på intet tidspunkt ville forhandle andet på dette område.

Derfor har det drejet sig om at forsøge at gøre det lidt attraktivt, nemlig gennem indgåelse af en aftale om atn-dage – en times mere arbejde om ugen som giver 6 fridage om året. Men med mulighed for at afholde friheden i dage og timer – ja, til sidst lykkedes det endda at få gjort ordningen frivillig, så man selv kan bestemme sin deltagelse.

Herudover har der været en enighed om, at man alligevel godt kan være fleksibel i forhold til komme- og gåtider, når bare man har 37 timer i gennemsnit om ugen – opgjort på månedsbasis – og 38 timer, hvis man har tilsluttet sig atn-ordningen.

Det er klart, at dette vil betyde en større dialog med lederen.

Men, hvordan SKAT eller Finansministeriet kan regne sig frem til en besparelse på 12 mio. kr., ja det er uforståeligt.

Når vi vender blikket mod fuldmægtigene, så er der ingen tvivl om, at vi på dette område har med en gruppe at gøre, som ledelsen ønsker skal levere mere arbejde for samme løn, idet man har fået øje på fuldmægtigenes rådighedsaftale med op til 20 timers forpligtelse i kvartalet.

Men flex kan fuldmægtigene få – når blot man på en eller anden måde leverer. SKAT har udregnet, at man i gennemsnit vil have 10 timer i kvartalet for tillægget.

Om man får det, ja det er uvist, idet forbundet ikke har villet indgå en aftale, hvor man laver en daglig forlængelse af arbejdstiden.

Derfor er vi efter lange forhandlinger endt på en ordning, hvorefter man efter månedens udløb sætter 50% ind på flex-saldoen og 50% ind på rådighedssaldoen – altså individuelt. Og derfor skal ordningen evalueres efter et halvt år.

For assistenterne fortsætter flexordningen uændret, ligesom atn-ordning fortsætter uændret for lederne.

Når der er skrevet ud, at selve aftalen om de nævnte områder er til at indgå, så er det fordi, at forbundets hovedbestyrelse har besluttet med et snævert flertal, at det var det bedst opnåelige, og så er det fordi, at dette flertal føler, at man opfylder den klare indikation af, at forbundet skulle strække sig langt for at bibeholde flex for flest mulige.

Forbundets hovedbestyrelse havde da hellere set forholdene fortsætte uændret, men flertallet følte, at man kunne stå inde for resultatet i forhold til et andet og værre scenarie.

Der blev imidlertid også et mellemregnskab, idet AC meddelte, at man ikke kunne skrive under, hvorfor forbundet og HK klart fulgte trop til at meddele, at så ville vi heller ikke kunne skrive under.

Få dage efter dette modtog organisationerne så et administrationsgrundlag – og det er først her, at man kan se, hvordan man vil administrere ordningen, og det er her, at vi kunne konstatere, at der var uoverensstemmelser mellem forbundets måde at fortolke regelsættet omkring over- og merarbejdet.

Det vil være at komme for detaljeret ind i emnet, men lad mig bare sige, at forbundet har haft rigtig god hjælp af vores centralorganisation på dette område - og derfor har forbundet bedt om separate forhandlinger og en opdeling af administrationsgrundlaget efter organisationernes overenskomster.

Der var vi, og så kom fredag den 11. oktober, hvor jeg på et møde med direktøren måtte meddele, at uoverensstemmelserne i administrationsgrundlaget gjorde, at jeg ikke på forbundets vegne kunne underskrive aftalerne.

Ja, det var endnu et af de større emner, og jeg synes, at jeg gør en større pause her, så I kan byde jer til...

3. del

Synlighed

- Folkemødet Bornholm
- Politikerhenvendelser
- I medier

I forbundet – både på repræsentantskabsmøder, på kongresser, i hovedbestyrelsen og ved medlemsmøder – har vi ofte talt om synlighed.

Det kan ofte være svært at få adgang til medierne – såvel de trykte som de elektroniske. Dog har SKAT vist sig meget ofte i medierne... Måske fra en uheldig side.

Er forbundets synlighed lykkedes i det forgangne år?

Jeg skal jo ikke være dommer i denne sag, idet synlighed ofte har inkluderet mig, men jeg kan konstatere, at vi har haft et år, hvor der har været rigtig mange interview, flere deltagelser i fjernsynets nyhedsudsendelser, herunder deltagelse i et debatprogram i radioen.

Det er forsøgt at gå i rette med de mange angreb, der har været på forbundets medlemmer som følge af enkeltsager – et forsvar for medlemmernes omdømme i offentligheden, som ledelsen skuffende ikke har taget del i.

Herudover har forbundets optræden i medierne i det forgangne år også været bredt ud til flere personer, så som næstformanden, Marianne, og formanden for forbundets skatteudvalg, Charlotte.

Men årets største begivenhed på synlighed har alligevel været forbundets deltagelse i Folkemødet. En deltagelse, som egentlig kom i stand lidt sent og med en frygt for, at vi på den måde ville få en dårlig placering uden mulighed for påvirkning.

Lad mig slå fast, at forbundets temaer med "Find Holger" og "sparskatten.dk" var en succes. Vi nåede ganske enkelt ud med vores budskab i en sådan grad, at der stadig tales om det – og med roser til os, om at vi foretog tingene – eller man kan kalde de angrebene – med værdighed, selv om vi var skarpe i vores direkte henvendelser på de mange politikere, som vi mødte, og hvor vi fik mange positive tilkendegivelser.

Der har været stor trafik på vores hjemmeside omkring "sparskatten.dk".

Også vores event med 4 folketingspolitikere blev fulgt af en fyldt sal – med et godt indlæg fra Kasper og en efterfølgende debat.

Os deltagere vil i hvert fald sige, at vi kom i mål med budskabet om, at medarbejdere i SKAT tjener pengene hjem – men vi kunne i den omgang ikke hindre afskedigelserne – eller annonceringen af 375 afskedigelser.

Rygterne siger, at man bevidst ventede med offentliggørelsen af antallet af afskedigelser, til vi kom hjem fra Bornholm.

Der har også løbende været henvendelser til politikere over året, og vi har også fået invitationer til at mødes med politikere. Det er ikke for meget sagt, at vi er i stand til at tale med samtlige partier. Det er en fornøjelse, at vi er partipolitisk uafhængige.

Som sagt, så har forbundet ganske mange gange været i medierne, og jeg kan da også give repræsentantskabet den tilbagemelding, at der har været positive tilkendegivelser fra medlemmerne omkring forbundets ageren i medierne.

Men synlighed bør altid være til drøftelse, og derfor gør jeg et lille stop her, så I har mulighed for at give kommentarer – gode råd – kritik – måske lidt ros – ja, ordet er dirigentens.

4. del

Skatteministeriets struktur

- SIR
- Departementet
- Skatteankestyrelsen
- Spillemyndigheden

Ja, som det er alle bekendt, så er der sket ganske meget på det strukturelle område.

Jeg har besluttet mig for at starte med den triste del – og det er selvfølgelig SIR's mærkelige kollaps.

Også på SIR's område er tingene startet ud med en analyse af et eksternt revisionselskab, nemlig Deloitte.

Og igen har forbundet en holdning til sådanne analyser, der end ikke tager hensyn til de bemærkninger, der kom fra revisionen. Det er lige som om, at rapporten mere er lavet ud fra eksterne standarder, der mere er et udslag af traditionel revision.

Det kan imidlertid konkluderes, at efter opfattelsen fra medlemmerne i SIR så er der ikke taget hensyn til den opgave, som man skal løfte. Det er ikke en traditionel revisionsopgave.

Også i denne analyse er den baseret på det samme overordnede mål, nemlig at skære i antallet af medarbejdere. Udspillet har været nærmest en halvering.

Den 10. oktober var en kedelig dag i SIR, idet det var denne dag, hvor resultatet af ledelsens mange overvejelser blev offentliggjort.

Desværre blev der på forbundets område afskediget to medarbejdere og omplaceret en til SKAT. Der er ikke foretaget forflytninger til SIR i Silkeborg, så forhåbentlig falder der nu ro om situationen.

Forbundet har selvfølgelig taget hånd om de to afskedigede.

Det paradoksale i hele historien om SIR er, at situationen har præget af mange "hovsa"-løsninger, fjernelse af ledere – som førte til, at en leder er afskediget og situationen er afklaret for endnu en, mens vi stadig forhandler den sidste leder. Og så har det været præget af forskellige holdning til, hvad der skulle ske. Og i dette paradoks synes der at tegne sig konturerne til en øget opgavevaretagelse fra Rigsrevisionen, idet opgaverne altså stadig skal løses.

Det er forbundets opfattelse, at man burde have haft mere ro på – og at man burde have inddraget medarbejderne noget mere i af få afdækket, hvordan man kunne beskrive SIR ud fra retning. Disse forhold har været holdt noget i en sluttet kreds – det er ærgerligt – meget ærgerligt.

I forbindelse med processen omkring SIR vil jeg gerne kvittere for et godt samarbejde med vores tillidsrepræsentant, Linda, som har gjort et stort stykke arbejde. Vi har i sekretariatet været glade for den tætte kontakt og de mange informationer, som du har bidraget med – du har tænkt på det hele, og derfor er vi kommet nogenlunde igennem en svær situation, hvor afskedigelserne stadig giver os ærgelser.

Det er også sådan, at vi i forbindelse med bl.a. SIRs situation har måttet kæmpe med samarbejdet i departementet. Ja, faktisk var vi så langt, at vi sammen med de øvrige organisationer havde lavet en samlet klage over samarbejdet.

Der skete imidlertid så mange ting på det medlemsrettede område, at sagen samlet set blev vurderet af vores centralorganisation, som var enig i, at vi måtte vælge enten medlemsvaretagelse eller klagen i forhold til ledelsen.

Forbundet valgte at sætte medlemsvaretagelsen over samarbejdsproblemstillingen, hvilket vi gjorde i enighed med vores tillidsrepræsentant i departementet.

Vi bevæger os lidt tilbage i tiden, hvor departementet så genopstod med en ny departementschef, nemlig Jens Brøchner, som kom fra en stilling i Atp - og igen med en fortid i Finansministeriet.

Departementets tilblivelse er et udtryk for en traditionel organisation, og der er ingen tvivl om, at der vil være en høj grad af involvering mellem departementet og SKAT, idet der er lagt styringskontorer i hver organisation, som skal spille sammen.

Der er heller ingen tvivl om, at departementschefen har en stringent holdning til ansvarsplacering – og så har han et fokus på "produktion, produktion og produktion". Så kender vi retningen.

Vi har tidligere fortalt om mange ansættelser i departementet – og det er der. Der er tale om et departement, som har en minister, der nu alene sidder i regeringens økonomiudvalg, men det gør jo, at der skal forberedes mange sager.

Departementschefen overdrog klart nok sin rolle til SKATs nye direktør, da denne tiltrådte, og vi kan bare i den forløbne tid konstatere, at departementschefen er en noget usynlig herre i forhold SKAT, men til gengæld hviler hans finansministerielle baggrund over os alle – sagt med andre ord stramninger.

En landsskatteret og ankenævnsekretariater – to størrelser, hvor forbundet har flest medlemmer i ankenævnsekretariaterne, men også få faste støtter i Landsskatteretten, herunder en mangeårig aktiv tillidsrepræsentant, nemlig Michael. I Ankenævnene er det Anna, der residerer.

Og netop I to – er jo nu i gang med et samarbejde og et arbejde, som pr. 1. januar 2014 skal ende ud i en Skatteankestyrelse. Igangsætningen af arbejdet var præget af stor usikkerhed omkring fremtiden, men der anes konturerne til en organisation.

Lad det være slået fast – denne nye styrelse bærer i høj grad præg af det samme, som jeg har nævnt vedørende andre omorganiseringer – der er tale om et besparelsesprojekt. Færre medarbejdere kan løse samme opgave.

Det kan man selvfølgelig ikke, og forbundet vil følge sagen tæt, ligesom der selvfølgelig forestår en opgave med at få placeret medarbejderne – en proces, som forbundet vil tage aktiv del i.

I den nye skatteankestyrelse er der derfor et stort fokus fra medlemmernes side til at få en ordentlig personalepolitik. Jeg er desværre bare ked af at måtte sige, at jeg tror, at den blive nøjagtig lige så minimalistisk som i SKAT – vi må håbe på fornuften fra den nye direktørs side.

Spillemyndigheden er også blevet en selvstændig styrelse, og det var der mange forhåbninger til i relation til den nye personalepolitik i Spillemyndigheden. Men også til denne styrelse er der lange fangarme fra det centrale – i Skatteministeriet findes der nemlig kun mulighed for at bruge standardprodukter, der er på hylderne i koncernservice og i HR. Det ser ud til et lavt niveau.

Jo, der er noget at tage fat på for vore tillidsrepræsentanter i de nye enheder – god fornøjelse og kom bare med input og anmodning om hjælp.

Jeg stopper lige op her, fordi jeg skal have et glas vand, og fordi I så kan stille spørgsmål.

5. del

SKATs struktur

- Retablering af SKAT
- Lederindplacering
- SKATs image
- Skattekommission
- Økonomisk kriminalitet
- Ejendomsvurdering
- Compliance

Fra den nye departementschefs tiltræden i Skatteministeriets departement blev arbejdet med at lave en ny struktur i SKAT også påbegyndt. Og der var ingen tvivl om melodien.

SKAT skulle være en samlet organisation med landsdækkende forretningsområder – alt sammen med en stærkere central styring – og med fokus på en klar ansvarsplacering – entydighed i beslutningskompetencen var i højsæde.

Det var det, som lå i skuffen til en ny direktør, som tiltrådte i december 2012, og vi må konstatere, at Jesper Rønnow må have haft en ganske lang ansættelsessamtale, idet han straks fra start er gået lige til stålet.

Ja, eller også kan man sige, at han straks stillede sig ned til søen for sætte skibe i søen – ikke et skib, men mange skibe blev sat i søen, og man har virkelig skullet holde tungen lige i munden for at have tjek på, hvilke skibe, der sejlede eller sejler lige ud, og hvilke, der er lidt ud af kurs.

Vi kan vel bedst karakterisere den nye direktørs første periode ud fra deisen om, at hvis det tidligere har været på en måde i SKAT, ja så kunne man være sikker på, at så er det blevet lavet om, eller også skal det laves om.

I SKAT er vi som medarbejdere vant til forandringernes vinde, men vi er altså også medarbejdere, som gerne vil være med til at forandre – vi vil gerne have indflydelse og dermed gerne tager ejerskab til nye retninger.

Derfor forstår vi ikke altid den nye arbejdsform med færdige og besluttede instrukser – vi kan ikke forstå, at man ikke kan starte med stille os spørgsmålet: hvorfor er det egentlig, at vi gør dette eller hint på den måde? Hvad kan vi gøre bedre? Og hvad bliver løsningen så? – Lidt forsimplet – men når disse involverende spørgsmål springes over og vi alene er tilbage ved en ordre, så protesterer medlemmerne – eller også resignerer man!

Derfor vil vi til enhver tid opfordre ledelsen til at tage medarbejderne med i processen og ikke alene være part i en diskussion om et besluttet forslag, som ikke kan ændres.

Vi er også ærgerlige over, at der er så mange personalepolitiske forhold, som absolut skal ændres, at der er så mange lønpolitiske forhold, som absolut skal ændres, og at der kun er tale om forringelser.

Det skaber en utryghed, hvor man som medarbejder føles, at den gode dialog erstattes af frygt for, hvad der rammer næste gang.

Med SKATs tilblivelse, så havde vi set frem til, at departementschefens ord om, at han stillede hen i mod, at den enkelte hver dag skulle glæde sig til at komme på arbejde – og lad os bare konstatere: at der er vi ikke endnu, og det bærer heller ikke i den retning.

Vi må håbe, at vi kan leve lidt på direktørens ord om, at det er det faglige, som skal være i højsæde, og vi må håbe, at han kan leve op til ordene, så alle får en fair chance for at dygtiggøre sig – og ledelsen må også huske, at der skal være noget i det for medarbejderne.

Strukturen trådte altså i kraft pr. 1. april, men vi har dog allerede set ændringer, som ganske vist skyldes udefrakommende omstændigheder – jeg tænker her på omdannelsen af økonomisk kriminalitet til afdelingen for særlige kontrolsager. Her vil vi dog godt kvittere for, at der var en god proces med medinddragelse af medarbejderne. Og derudover har vi også konstateret, at indplaceringsrunden har været ok.

Det skal dog siges, at medlemmerne i det tidligere økonomisk kriminalitet stadig er uforstående over nødvendigheden af omstruktureringen – og det er forbundet også.

Nu vender jeg mig lige mod lederområdet.

Den nye struktur i SKAT resulterede også i endnu en lederindplaceringsrunde.

Lederindplaceringen resulterede i, at der skede forskellige omrokeringer, og forbundet førte mange forhandlinger for at få skabt en balance i forhold til de opgaver, som havde været tidligere.

Der var cirka 40 indplaceringer, som var i mod de pågældendes ønsker om placering, og derudover blev der indledt 19 sager om afsked. Der er tit – blandt medlemmerne – fokus på, at ubehagelighederne i SKAT også skal ramme lederområdet, og her er beviset for, at det sker også. Ofte ender sådanne sager jo ofte med personsager, og i forbundet lufter vi altså ikke individuelle sager. Og bare vent – der kommer også til at ske noget i forbindelse med afskedigelsesrunden.

Vi drøfter fra tid til anden hele spørgsmålet om ledernes deltagelse i forbundet, men lad mig sige, at når det kommer til slutlinjen, så er rettighederne jo ens – om der er tale om en leder eller en medarbejder.

Måske er det naturligt efter dette at vende blikket mod SKATs image – for det har med nedsættelsen af en skattekommission også været bragt noget i søgelyset – specielt for ledere i SKAT.

Jeg vil ikke her stå og udbrede mig om forbundets syn på denne sag, når der er nedsat en kommissionsdomstol. Jeg kan bare konstatere, at vi igen har været i stand til at hjælpe medlemmer i denne sag, ligesom Merete er bisidder i sagen. Det tjener forbundet så i øvrigt lidt på.

I relation til økonomisk kriminalitet, så må man konstatere, at enkeltsager har præget området – på et falsk grundlag, idet en meget omtalt sag faktisk ikke har sit udspring i økonomisk kriminalitet.

Der er en avis, som har helliget sig at blive ved med at skrive om nogle af forbundets medlemmer, og det på en måde, som forbundet sætter et stort spørgsmålstegn ved, fordi der jo netop er indledt tjenestemandssager mod de pågældende. Disse sager følger vi tæt, og vi har selvfølgelig også et tæt samarbejde med de advokater, som vi har stillet til rådighed for medlemmerne.

Ejendomsvurdering har også været i søgelyset, og det vil føre for vidt i denne beretning at redegøre for sagen, men vi kan jo se, at der er forhold, som vil få stor indflydelse på arbejdet i SKAT.

Hvis man skal summe op, så har SKATs image lidt skade, og jeg tror, at det blandt andet er en kombination af, at der er sat for meget i søen. Det er ærgerligt, men man kan selvfølgelig ikke udelukke, at der er et sammenfald med nye chefer på posterne, som jo også skal holde fortiden ude af deres ansvarsområde – øv, det er noget møg.

Vi vil hellere i den nærmeste fremtid koncentrere os om det faglige, og her kommer offentliggørelsen af compliance-rapporten ind i billedet. Der laves stadig mange fejl, og flere end i den forrige compliance-rapport. Hov – den er vist ikke offentliggjort endnu, og gad vide om den nogensinde bliver det!

Hertil kan vi lægge en nyligt offentliggjort rapport fra revisorerne, som taler om fejl i 25% af regnskaberne.

Lad os igen stoppe op og give plads til debatten.

6. del

Så er vi nået frem til det, vi har valgt at kalde ”diverse”.

OK 2013 – ja, faktisk er der jo ikke så meget at sige. Det blev et pauvert resultat – nærmest et stort rundt nul, hvis vi ser bort fra de elementer, bl.a. på kompetenceområdet, som ikke koster penge.

Ja, vi fik ikke en gang lov til rigtig at tage stilling til det, da det på grund af konflikten på undervisningsområdet endte med at blive ophøjet til lov af Folketinget.

Naturligvis kan vi ende med at få en beskeden lønstigning i 2014, men det vil helt afhænge af lønudviklingen på det private område.

Vi kan dog roligt sige, at centralorganisationerne var udsat for vanskelige forhandlinger og stort pres fra Finansministeriets side - og vi kan forudse, at de kommende forhandlinger i 2015 næppe bliver lettere.

MUS og herunder lønsamtaler – her var det direktionen – mod personaleorganisationernes ønske – der besluttede, at der skulle afholdes MUS og lønsamtaler samlet her i efteråret forud for afskedigelsesrunden.

Vi mente ikke, at det var et særligt godt tidspunkt for gennemførelse af samtalerne, når der venter en afskedigelsesrunde forude.

At gennemføre MUS og lønsamtalerne på én gang er også et forsøg, som vi endnu ikke kender resultatet af - det skal vi senere evaluere.

Vi havde gerne været med til at udforme konceptet for MUS- og lønsamtalerne, men fik ikke lov til at komme med i en referencegruppe. Så vores mulighed for at påvirke forløbet har kun været gennem HSU, hvor det naturligvis er blevet drøftet.

Omkring tillægsforhandlinger i 2012 er der vel kun at sige, at de – vanen tro – blev afsluttet sent på året. Generelt var billedet dog, at forløbet var OK – og alle forhandlinger blev afsluttet regionalt.

Nu er vi så i fuld gang med tillægsforhandlingerne her i 2013. Vi havde jo helst set, at vi slet ikke skulle forhandle omkring de beskedne midler, der er til rådighed – midler som blev endnu mere beskedne efter, at departementet havde taget, hvad de mente sig berettiget til. Vi havde, som jeg før har været inde på, heller set, at midlerne blev anvendt til at reducere antallet af afskedigelser – men sådan skulle det ikke være.

Vi står derfor nu med 25 millioner, hvor de 3,2 mio. kr. skal gå til faste tillæg og 21,8 mio. kr. til engangstillæg.

Forhandlingerne omkring de faste tillæg foregår centralt – det er mig og Jan, der forhandler den del – mens forhandlingerne omkring engangstillæg sker i forretningsområder, hvor der er forskellighed.

Indtil videre er det vel ikke forkert at sige, at der har været tale om en noget rodet proces – men vi må jo evaluere på forløbet, når vi kender resultatet.

Forbundet efterlyser stadigvæk en rekrutterings- og kompetencestrategi for SKAT. Jeg har sagt det før: Vi vil bare have en rekruttering- og kompetencestrategi for SKAT, hvor vi også kan se os selv – og hvor vi har indflydelse på arbejdet med formulering af strategierne. Vi vil bare være med!

Forbundets Arbejdsmiljøudvalg har også – i et godt samarbejde med de øvrige personaleorganisationer – været med til at fastholde fokus på, hvor vigtigt arbejdsmiljøet er. Ikke mindst i en tid med omstruktureringer og nedskæringer.

Det førte bl.a., at Arbejdsmiljøudvalget stod bag personaleorganisationernes fælles henvendelse til SKATs direktør kort før sommerferien, hvor der blev fokuseret på de arbejdsmiljømæssige konsekvenser af turbulensen i SKAT med omstruktureringer, afskedigelser m.v.

Direktøren svarede personaleorganisationerne og inviterede til åbenhed. Det er naturligvis noget, vi vil holde øje med og holde ham op på.

Der kommer jo snart en APV. I øjeblikket diskuteres der indhold. Under alle omstændigheder vil vi opfordre til, at man benytter bemærkningsfelterne til at gøre opmærksom på forholdene i SKAT.

Ja, det var så, hvad hovedbestyrelsen havde valgt at bringe i den korte status, der her er fremlagt for repræsentantskabet.

En del af debatten har vi tager udvejs, men nu er der naturligvis mulighed for at debattere samlet, hvad I måtte have lyst til. Herunder selvfølgelig også det forslag til udtalelse som vi indledte status med.

Lad mig slutte med at takke alle jer tillidsrepræsentanter for et godt og konstruktivt samarbejde i det forgangne år.

Ikke mindst en tak til hovedbestyrelsen, som har mange gode - og ofte grundige - drøftelser, men som altid når et resultat til gavn for medlemmerne.

Endelig en tak til sekretariatet for jeres indsats i løbet af året.

Og Jørn – så er det din tur til at tage over igen.