

Mundtlig beretning 2023

Da jeg skulle i gang med at skrive den mundtlige beretning, så så jeg ned over siden med punkter og tænkte – jøsses, det bliver en stor mundfuld, og jeg håber da godt nok, at I kan holde jer vågen. Og så tænkte jeg, at jeg jo også kunne forsøge at forkorte den lidt, og her har I så resultatet. Den mundtlige beretning følger nemlig konceptet om, at lidt er også godt, når bare vi husker alle de forhold, som vi har beskæftiget os med i det sidste års tid – tilsat forventninger til fremtiden. Og det er så det, som I skal bemærke jer.

Lad mig også her i indledningen sige, at gennemgangen er ikke et udtryk for kronologi, men mere lidt om, hvordan vi har prioriteret i hovedbestyrelsen. Den mundtlige beretning vil blive aflagt med angivelse af emner, så I kan notere jer områder, hvor I gerne vil sige noget.

Nå – lad os hoppe ud i det – det første punkt er

OK '24, Lønstrukturkomitéen og Periodeprojektet vedr. Ny løn

Ok '24 står for døren, og i forbundet har vi arbejdet meget med at forberede forbundets krav til overenskomstforhandlingerne – ja, det er selvfølgelig især Hans og hovedbestyrelsen samt jer, som har holdt for, og derfor er det jo glædeligt, at Heino, CO10's næstformand har lovet os et godt resultat. Ja, vi må se, hvordan det går.

Forbundet har sendt krav til overenskomstforhandlingerne til CO10, og kravene er jo opdelt i generelle krav og i specielle krav.

Til denne overenskomstforhandling har vi fremsendt følgende krav:

Afsættelse af organisationspuljer – for vi synes nemlig, at vi har forskellige forbedringspotentialer inden for vores område – det vender jeg tilbage til.

Så er der Generelle lønstigninger – der skal være noget i det for alle – vores fornemste opgave.

Procentregulering og ekstraordinær regulering af tjenestemandspensionerne – og her støtter vi jo bl.a. Seniorforeningens krav om fuld regulering af pensionerne – og hvis det ikke lykkes ved aftaleforhandlingerne, så bør en regulering tages op særskilt, som man jo kan, når der er tale om tjenestemandspensionerne, fordi disse pensioner er lovbestemt.

Forhøjelse af pension for overenskomstansatte – vi skal videre ud ad den vej, som sikrer en forhøjelse af pensionerne til de overenskomstansatte for at være i top på det område.

Forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse – det har længe været et ønske fra forbundets side – blandt andet fordi, at denne del ikke medtages i reguleringsordningen. Det er et krav, som hovedbestyrelsen og specielt Jan Magnusson gerne ser fremmet.

En trivsel-time-bank – vi tror, at det er vigtigt med det store arbejdspress, at der bliver mulighed for at få et råderum, så man fra tid til anden kan puste ud.

Og endelig har vi vedrørende de generelle krav en forbedring af weekendtillæg – og her er der tale om Natpengeaftalen.

Jeg tager lige hurtigt de specielle krav:

Der er tydeliggørelseskrav vedrørende uddannelse – vi vil gerne med dette krav sikre, at navneændringer i eksisterende uddannelser så som PB i skat, ikke får betydning for, hvilken overenskomst uddannelsen hører til.

Og nu lister jeg bare øvrige ikke prioriterede specielle krav op, nemlig

Kvalifikationstillæg til DTS funktionsledere

Overassistenter – provinssats ændres til hovedstadssats

Grundlønnsforbedringer for konsulenter, overassistenter og fagkonsulenter

Tillæg for færdiggjort kandidat- og masteruddannelse – som hos AC, og så ønsker vi en

Grundlønnsforbedringer eller en sats III for fagkonsulenter

Bedre lønindplacering for nyuddannede professionsbachelorere på basisløntrin 2 og endelig en

Forhøjelse af rådighedstillæg til DTS fuldmægtige eller grundlønnsforbedringer for alle trin.

Og hvad kommer der så til at ske. Jo, vi er allerede i gang med at finpudse kravene sammen med sekretariatet i CO10, ligesom der også har været et par drøftelser i CO10's bestyrelse – og her skal vi specielt vedrørende de generelle krav tænke på, at de jo skal koordineres med de øvrige centralorganisationer, hvilket vil sige OAO, hvor Ulla er med og hos AC, hvor Line huserer.

CO10's formand, Jesper K. Hansen, der kommer fra organisationen CS, som er Centralforeningen for Stampersonel (militæret), Jesper har allerede haft en snak med den nye direktør i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Christian Liebing.

Og hvis man bare overordnet skal fortælle, hvad budskabet var fra CO10's formand, så kan det siges med et slogan, som forbundet havde for en del år siden, nemlig løn, løn og løn.

På bestyrelsesmødet i CO10 vendte vi også ord om de øvrige forhold, som der var lejlighed til at vende med direktøren for MEDST – nemlig, organisationspuljer, bevarelse af reallønnen, indhentning af efterslæb vedrørende reallønnen, reguleringsordningen og det eventuelle nye lønindex. Periodeprojektet omkring ny løn blev der også snakket om, ligesom trepartsforhandlingerne, ordentlige TR-regler, forhold vedrørende livsfaserne, fastholdelse og rekruttering, seniorbonusordningen, nye uddannelser og reguleringen af tjenestemandspensionerne.

Havde direktøren i MEDST slet ikke noget i posen – jo, han nævnte, at der bør være fokus på individuelle lønforhandlinger.

Lyder det svært – ja, det gør det vist! Og en af de ting, som vi allerede nu har afklaret i CO10, ja det er, at vi siger klart nej til individuelle lønforhandlinger.

Lad os vende blikket mod de igangværende 3-partsforhandlinger.

Jeg går ud fra, at I alle følger med, og dermed har konstateret, at tre-partsforhandlingerne er gået i gang – de startede rent faktisk den 29. september. Der er 3 milliarder til rådighed, og FH er deltager i forhandlingerne.

Regeringen, ved statsministeren, har allerede været ud og pege på fire grupper, som man mener, der skal begunstiges, nemlig sygeplejerskerne, Sosu'erne, pædagogerne og fængselsbetjente. Regeringens sigte er at give mere i løn – 2.500 kr. pr medarbejder pr. måned har været nævnt.

Sigtet er at løse fastholdelses- og rekrutteringsproblemerne i fx ældreplejen, dagtilbuddene og på sygehusene, ja og manglen på fængselsbetjente.

Men tilbuddet fra regeringen kommer ikke uden en pris. Milliarderne skal finansieres af besparelser på kommuner og regioners udgifter til administration, og så er det regeringens forventning, at flere vil gå op i tid, at lønnen skal forhandles lokalt, at sygefraværet skal ned, og så ønsker regeringen også, at problemerne med faggrænser skal gøres mindre – ja, regeringen har altså taget munden fuld, idet man også gerne ser, at man kan stække de offentligt ansattes strejkevåben ved at kræve en sammenkædning af overenskomsterne i 2024 – altså ligesom på det private arbejdsmarked.

Udgangspunktet for de forhandlinger, som vi nu er vidner til, er jo offentliggørelsen af Lønstrukturkomitéens rapport, som fortæller noget om, hvilke grupper, der er bagefter – rent lønmæssigt. Det underlige i denne rapport er, at den konstaterer, at sygeplejerskerne er ok aflønnet – og det er klart, at det gør det vanskeligt for os bare at acceptere, at sygeplejerskerne forgyldes.

Når man samtidig ser på, at sygeplejerskernes krav til løn, som udgør ekstra 5.000 kr. om måneden, og derfor kan man jo snildt regne ud, at sygeplejerskerne så kommer med et krav på 2.500 kr. ekstra om måneden ved overenskomstforhandlingerne – av min arm!

Derfor har jeg også på CO10's bestyrelsesmøde sagt, at vi selvfølgelig har stor sympati for, at man som organisation ønsker flere lønkroner til sine medlemmer, men når vi kommer til overenskomstforhandlingerne, så har vi altså alle sammen det samme udgangspunkt – vi har lige krav. Sagt med andre ord – vi træder ikke tilbage for andre, når vi på Skatteministeriets område har lige så store udfordringer med løn – ja, vi mangler, som jeg har redegjort for, jo også en række forbedringer.

Dertil kommer, at vi jo kan risikere, at lønforbedringerne på denne måde kan få indflydelse på reguleringsordningen, selv om man siger, at det skal holdes uden for. Bare lige til orientering, så har FH nedsat en orienteringsgruppe, hvor Hans selvfølgelig er med, så vi er hurtigt orienteret om udviklingen i trepartsforhandlingerne.

Jeg vender mig ganske kort over mod det periodeprojekt, der er etableret vedrørende Ny løn-systemet, i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2021.

Opgaven var at se på, hvorvidt man kunne erstatte ny-løn-systemet med en anden form for lønindplacering, hvordan man kunne tildele løn på en anden måde.

Man kan vel som udgangspunkt sige, at det også var på tide at se på, om der skulle ændringer til vedrørende løn generelt, herunder tillæg mv. Det er trods alt 25 år siden, at man indførte ny løn ved overenskomstforhandlingerne i 1998.

I forbindelse med periodeprojektet, så har forbundets lønpolitiske udvalg været i gang – og vi har drøftet mange muligheder, men arbejdet blev noget sat på standby, fordi der på grund af regeringsdannelsen skete en forsinkelse i at få noget frem til debat. Der har i den forbindelse også været gennemført en spørgeskemaundersøgelse.

Nu er det så spændende, om man når den nye tidsfrist for offentliggørelse af undersøgelsen, nemlig med udgangen af november.

Lad os gå videre i emnerække, hvor vi er kommet til

Tillæg '23, tillæg '24 og PULS

Jeg vil tillade mig at sige meget lidt omkring Tillæg '23, idet emnet er udførligt behandlet i den skriftlige beretning.

Det, som jeg kan sige, er, at den evaluering, der har været vedrørende tillægsprocessen i 2023, væsentligst har gået på, at der er snakket om, hvordan det skal være i 2024. Blandt andet fik vi på HSU-møde i juni 2023 at vide, at man gerne ville fremrykke processen for 2024 – og at man forventede, at der allerede ville blive sættemøde i oktober.

Det vil betyde, at processen allerede er i gang fra begyndelsen af 2024 – og så alligevel ikke, idet jeg på jungletrommerne har hørt, at nogen allerede er i gang – og det skal ses i den kontekst, at der først den 26. oktober – altså på torsdag – er sættemøde i HSU i Skatteforvaltningen.

På et møde i juni måned gav forbundet udtryk for, at det var vigtigt, at vi var enige om talgrundlaget, og at vejledningen skal være ok.

Inden jeg helt og aldeles går til Tillæg '24, så vil jeg blot lige sige, at vedrørende Tillæg '23 oplevede vi flere tilfælde, hvor en aftalt buffer ikke blev overholdt som aftalt – og det er altså træls, hvis man ikke kan regne med det, som man aftaler...så kære tillidsrepræsentanter – vær forsigtig derude.

Vedrørende Tillæg '24, så har vi til på torsdag fået vejledningsmaterialet, og det har Hans og Allan fint bearbejdet, og vi har indsendt flere forhold, som vi mener – enten skal rettes eller medtages.

Allan har således indsendt nogle få ændringsforslag, som gerne skulle forenkle vejledningen, blandt andet, at vi gerne ser, at der ved sættemøderne bliver en gennemgang af rammeberegningerne, og at vi gerne ser, at man bliver skarpe på spørgsmålet om merarbejde, nemlig at der er forskel på merarbejde alt efter organisation. Dertil kommer, at der er den forskel, at for DTS's-erne, så indgår merarbejde ikke i lønsamtalen – den indgår nemlig ikke i ny løn.

Vi vil altså gerne – som vi har villet i flere år – gerne have en tydeliggørelse af, hvordan merarbejde honoreres for DTS'ere.

Endelig ønsker vi præciseret, at vedrørende souschefer, så har DTS-souscheferne ikke ret til egenforhandling.

Det kan være lidt trættende, at vi nu på torsdag skal mødes til sættemøde med ledelsen, og så har vi ikke haft lejlighed til at drøfte og få ændret den udsendte vejledning – eller at kende præmissen for, hvorfor det eventuelt ikke kan ændres – ja, det nævnte jeg i åbningstalen, men jeg kan bare tilføje, at vi nu har fået besked om, at vi bare kan indsende noget på skrift efter sættemødet. Det synes vi ikke er ordentlighed.

I øvrigt bliver det sådan, at der vedrørende Tillæg '24 i efteråret bliver afholdt to orienteringsmøder for tillidsrepræsentanterne. Møderne afholdes den 9. og 14. november på teams, og der vil der også blive tid til at snakke om PULS.

Her skal jeg bare gentage, hvad jeg plejer at sige, nemlig at det er vigtigt, at medlemmerne får sig forberedt til PULS-samtalerne, og at man er velkommen til at søge råd og vejledning hos jer og hos sekretariatets medarbejdere – Hans, Merete og Anita – ja for Nina er jo desværre ikke længere til rådighed. Øv.

Lad mig slutte af med at sige – som det også vil blive sagt på medlemsmøderne, at medlemmerne skal huske at udfylde og indsende skemaer over egen situation, så vi har belæg for at forhandle tillæg og udnævnelser for dem. Og de medlemmer, som ikke får tillæg, skal huske at bede om en opfølgningssamtale, hvor man beder om at få at vide, hvad der skal til for at få tillæg – så man har en rettesnor for fremtiden.

Jeg tror ovenikøbet, at vi er i gang med at producere spillekort, som giver vigtige hints til den kommende PULS – ikke sandt, Anita.

Og nu videre til næste emne. Jeg har samlet tre punkter, og det drejer sig om

Seniorordning, de tre fridage og Store Bededag

Vedrørende seniorordningerne, så er der allerede sagt en del i åbningstalen, hvor seniorordningerne er kædet sammen med fastholdelsesproblematikken, og samtidig er der også løftet en pegefinger til ledelsen om i langt højere grad at gøre brug af seniorordningerne. Der er ganske enkelt for mange, som blandt andet i forbindelse med medlemsmøder fortæller om deres vanskeligheder – enten med at få en aftale eller at få fornyet aftalen – det er bare øv, og vi – som det er sagt – forstår ikke holdningen.

Der er tale om gode solide medarbejdere, som gerne fortsætter deres virke – selv om de egentligt bare kunne gå hjem. Men efter et langt arbejdsliv, så må der da være noget rimelighed i, at man kan komme i betragtning til de ordninger, som findes på seniorordningsområdet.

Men det kræver, at den øverste ledelse får sendt de rigtige signaler ned gennem ledelseslagene, idet vi med al tydelighed kan se, hvor skoen trykker – det er bare uheldigt.

Hvis vi lige gør holdt ved seniorerne, så sendte en tillidsrepræsentant en glimrende artikel om, hvordan man blandt andet i revisorbranchen godt kan benytte seniorordningerne som et fastholdelselement, og faktisk så er det nu sådan hos revisorerne, at antallet af nyansatte over 60 år fra 2012 og til nu er steget med 75%. Flot.

Det, som seniorerne går efter, er fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen – ved at undgå lange arbejdsdage, og at have mere tid til familien. Og så har man i revisorbranchen ændret ordet seniorer til erfarne medarbejdere – her ligger der en større anerkendelse.

På seniorområdet sker der desværre det, at man i forbindelse med indførelsen af de 2 seniordage – eller til indbetaling på sin pensionsordning, ja, der kunne man ikke blive enige om fortolkningen af det, som man ellers var enige om i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2021.

Det fik den konsekvens, at organisationerne måtte returnere til forhandlingsbordet for at se, om man kunne blive enige om udlægningen af teksten. Det førte til, at vi fik en ny seniorbonus pr. 1.1.2024, og nu kan man i det år, hvor man fylder 62, få op til 2 seniordage pr. kalenderår, dage som skal afholdes som hele dage.

Når man holder dagene, så sker der løntræk, idet seniorbonussen (de 0,8%) automatisk udbetales hver måned sammen med den faste løn. Øv er der mange, der siger, idet man fortsat gerne ville have haft muligheden for alternativt at sætte pengene ind på pensionen, og så er det endda også sådan, at man alene optjener en dag i det år, hvor man fylder 62 år.

De tre mistede fridage vil jeg ikke omtale her i den mundtlige beretning, de indgår så rigeligt i åbningstalen – men jeg blot sige, at vi bliver ved med at lægge pres på ledelsen til at genindføre dem.

Lad mig i stedet for vende blikket mod Store Bededag. Den nye regering, Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne sagde allerede ved sin dannelse i december 2022, at man ville afskaffe Store Bededag. Og det skal man da love for, at det løfte holdt man – trods store protester. Så den 28. februar, så var dagen afskaffet – sådan. Og det på trods af mange protester – 475.000 underskrifter blev det til – hele fagbevægelsen stod sammen, men lige lidt hjalp det – end ikke en stor demonstration, hvor jeg selv deltog – i øvrigt sammen med Heino – og vi fik ingen varme hveder på denne kolde demonstrationsdag. Øv er der vist bare at sige.

Næste emner er tidligere omtalt i åbningstalen og den skriftlige beretning, og derfor vil der heller ikke blive sagt mange ord om

Fastholdelse og personaleomsætning

Men det er bare nødvendigt at fortælle kongressen, jer, at fastholdelse er et af de områder, som vi i forbundets hovedbestyrelse og i sekretariatet prioriterer højt, og det skyldes ikke mindst, at vi finder, at fastholdelse fører til høj faglighed, hvilket, vi synes, er vejen til at få Skatteforvaltningen bragt på fode igen.

De forrige emner omkring at have en høj trivsel – fridagene og så videre – er vejen til at kunne fastholde nuværende medarbejdere og nye medarbejdere, som gerne skulle blive lidt længere – flere år.

I den forbindelse tror vi også på, at værdibaseret ledelse giver den bedste vej til, at medlemmerne kan aftale fleksibilitet med sin nærmeste leder – her nytter personalejuridiske overvejelser i ADST ikke noget.

Og vi er bare nødt til at hejse flaget omkring personaleomsætning – det er altså ikke godt for renomméet, når Skatteforvaltningen skal tiltrække ny arbejdskraft.

Derfor er der nødt til at komme andre boller på suppen, hvis en styrelse som Skattestyrelsen skal få opfyldt sit ønske om at være en Danmarks allerbedste arbejdspladser – og det gælder i øvrigt også de andre styrelser.

Jeg vil ikke tærsk mere langhalm på personaleomsætningen – den må bare give stof til eftertanke. Alle nuværende medarbejdere skal forhåbentlig ikke lide under de mange udgifter, som mange nyrekrutteringer koster.

Noget, der kunne være med til at mindske personaleomsætningen og til at fastholde medarbejderne kunne være

Karriereplanlægning

Karriereplanlægning er helt klart et emne, som vi gennem det sidste år har beskæftiget os med, og lanceringen af emnet har egentlig sin oprindelse i Skattestyrelsen, hvor man finder, at der kan ligge et fastholdelselement i at se på karriereplanlægningen. Vi har også haft emnet oppe på dagsordenen på Kontaktudvalgsmøde – Kontaktudvalget er der, hvor organisationsformændene mødes med departementschefen, og så deltager Claus Henrik Larsen samt Merete Agergaard også.

Netop på Kontaktudvalgsmøderne har jeg påpeget, at nu behøver man ikke at opfinde den dybe tallerken, idet fænomenet med at have en specialistkarriere, der rækker ud over Chefkonsulent, ja det er også kendt i andre ministerier, fx i Udenrigsministeriet. Konceptet er, at hvis man vil beholde specialistviden, og hvis man ikke kan tilbyde løn ud over chefkonsulentniveauet, ja så vil man miste de pågældende specialister. De vil ganske enkelt kunne finde job uden for Skatteforvaltningen.

Nu - efter et års tid med meget snak om sådan en organisation, er vi nået dertil, at ADST har haft nedsat en gruppe, som er kommet med de første papirer omkring karriereplanlægning – en karriere på specialistrådet, hvor man opererer med to niveauer. Titlerne under de to nævnte betegnelser er ikke klar, men i arbejdstitlen kunne det være fx Cheføkonom under eteren og Ledende Cheføkonom under toeren.

Nu er det sådan, at hvis denne aftale skal blive til noget, så skal der jo også forhandles løn, idet nye titler ikke er gratis, og efter at vi nu har holdt et første møde, så har organisationerne afgivet masser af input – blandt andet også om, at hvis man vil have nogen til at blive, så skal der være et reelt indhold i ordningen.

Jeg har blandt andet sagt, at der allerede ved ansættelsen skal være en snak om en plan for den fremtidige karriere – specialistvej eller ledelsesvej.

Jeg har desuden peget på, at hvis man kobler noget uddannelse på, så skal man både tænke på master, moduler på PB i skat og Diplom i skat for at øge markedsværdien for de pågældende – der må og skal være tale om ECTS-point – altså en kompetencegivende uddannelse.

Derfor har jeg også peget på den model, som man bruger i revisorbranchen – nemlig at det første, der sker, når man har ansat en ny, det er at aftale med den pågældende, hvordan hans eller hendes karriere ser ud – eller i hvert fald – i hvilken retning går det. På den måde kan man tilrettelægge uddannelsesvejen.

Det bliver et spændende projekt at følge. Vi er der, at der foreløbigt er meddelt, at vi nok først kommer til at se det første af to spor i Skattestyrelsen. Spændende og interessant.

Nogle af de ting, som også betyder noget – blandt andet for trivslen – har vi været inde på, nemlig

Indretningen af arbejdspladsen, flexible seating, indeklima – og så er der DTS-undersøgelsen

Vi har ligesom været inde på indretningsguide, flexible seating og indeklima, men nu kan I - frisk fra fad - få lidt resultater fra den gennemførte DTS-undersøgelse om, hvordan vi egentlig gerne vil have det på arbejdspladsen og i relation til hjemmearbejde:

- Størstedelen af vores medlemmer ønsker at sidde på mindre kontorer – op til 6 medarbejdere pr. kontor. Men der er alligevel 25 % der gerne vil sidde i storrum med 10 personer eller flere.
- I forhold til hjemmearbejde vil 1/3 af vores medlemmer gerne arbejde hjemme 2 dage ugentligt. 18% ønsker slet ikke at arbejde hjemme. Hvis man tillader op til 3 dag ugentligt kan 93% af vores medlemmer få deres ønsker opfyldt.
- 59% af 1.239 afgivne begrundelser for at arbejde hjemme indeholder ordet "ro". 21% indeholder ordet "transport" og 28% indeholder ordet "tid".
- 40% af vores medlemmer deler gerne plads med andre. Hvis man skal dele sin plads med andre, vil 72% foretrække, at det er en fast plads, som deles med få andre (f.eks. 2 eller 3 personer, der deler en plads). Yderligere 12 % vil være villig til at dele plads med andre på kontoret, hvis de kan arbejde mere hjemme.
- 75% af vores medlemmer vægter kollegafremmøde højt i forhold til socialt samvær. 73% af vores medlemmer vægter kollegafremmøde højt i forhold til trivsel.
- Vores medlemmer vægter fortrinsvis 5 elementer lige højt i forhold til trivsel: Mulighed for fleksibel arbejdstilrettelæggelse, mulighed for hap, god ledelse, spændende og meningsfulde opgaver og socialt fællesskab med kollegaer.

En interessant undersøgelse, som har været til nærmere studie og drøftelse i forbundets Arbejds miljøudvalg – til hvem jeg gerne vil give en tak for indsatsen – ikke kun i det forløbne år, men tak for god aktivitet i den forløbne kongresperiode. Det er vigtigt for forbundet at have fingeren på pulsen i relation til medlemmernes trivsel på arbejdspladsen – og der skal nok komme mere omkring undersøgelsen, så I kan også kan bruge resultaterne.

Og det er vigtigt, at vi hele tiden holder øje med stress-niveauet i Skatteforvaltningen, at vi forholder os til work-life-balance og tænker over hybride arbejdspladser. Jeg skal ikke fremhæve et punkt for et andet, men det er bekymrende, hvis stressniveauet bare stiger og stiger.

Den periode, som vi har været igennem, har også betydet, at der har været fokus på **krænkelser**.

Det er ikke emne, som forbundet decideret har haft inde på livet, og forbundet forholder sig til krænkelser på den måde, at vi behandler sager om krænkelser professionelt, idet vi har vores advokat, Merete, som er den, som håndterer sådanne sager.

Forbundet tager afstand fra krænkelser, men vi kan konstatere, at vi i fagbevægelsen har haft krænkelser tæt inde på livet, blandt andet vedrørende formanden for Fagbevægelsens Hovedorganisation. En træls sag, som endte med, at Lizette Risgaard trak sig som formand – og der blev iværksat en advokatundersøgelse, hvor resultatet var, at Lizette Risgaard i forhold til det tidligere adfærdskodeks ikke havde gjort noget forkert.

Og vedrørende **Fagbevægelsens Hovedorganisation**

I Fagbevægelsens Hovedorganisation blev der på grund af Lizettes afgang i september i år afholdt valg til formandsposten, stedfortrædende formand og næstformand samt en ny næstformand. Posterne blev besat af Morten Skov Christiansen, Nanna Højlund og Flemming Grønsund.

Der er ingen tvivl om, at det har sat sig sine spor i fagbevægelsen og fra forbundets side, så havde vi gerne set, at der i topledelsen var blevet plads til en med større kontaktflade til det offentlige arbejdsmarked – nærmere betegnet statens område. Vi må nu holde ledelsen i FH oppe på, at der bør være en udstrakt grad af samarbejde på tværs af områderne.

Forbundet har i perioden sagt farvel til socialrådgiverordningen i FH, og det har vi, fordi vi afvejede, hvad vi fik ud af det i relation til, at vi kunne konstatere, at vi har for få sager på området – nemlig arbejdsskadeområdet.

Jeg er jo med i hovedbestyrelsen, og på hovedbestyrelsesmøderne behandles især sager af arbejdspolitisk karakter. Det er et spændende område, men det er jo langt mere nærværende, når der er trepartsforhandlinger – som jeg har redegjort for tidligere.

Forbundet vil stadig evaluere vores medlemskab af FH, idet vi generelt må sige, at FH meget er de "stores" lov.

Hvis jeg fortsætter i rådgivningsområdet, så vil jeg lige sige et par ord om **Personalerådgivningen**.

I forbundet anser vi selvfølgelig Personalerådgivningen for at være et væsentligt personalegode, og vi har fra forbundets side altid lagt vægt på, at der selvfølgelig skal være en personalerådgivning, hvor medlemmerne kan henvende sig og få professionel rådgivning eller at blive henvist til professionel rådgivning.

Når forholdene omkring personalerådgivningen er medtaget i denne beretning, så er det fordi, at vi har fået både positive og negative indmeldinger. Positive indmeldinger fra jer, om at det fungerer – men for første gang også negative indmeldinger – særligt fra medlemmer – som har følt, at de er kommet til ulemilighed, har følt, at de ikke umiddelbart har kunnet blive henvist til fx en psykolog. Ja, nogen har udtrykt, at det professionelle snit er blegnet.

Forbundet er allerede i dialog med ADST, og når der kommer et udbud af opgaven, så kan vi komme med input til kravsspecifikationen.

Vi skifter lige over til et andet emne, nemlig **Folkemødet '23**.

Forbundet har gennem snart mange år været deltager på Folkemødet, og begrundelsen for at være til stede på Bornholm er jo, at vi altid har haft gode budskaber. Budskaber omkring ressourcesituationen,

rekrutteringssituationen, uddannelse, organiseringen, budgetsituation, tillidsdagsordenen og meget meget mere.

Men derudover har det også altid været vigtigt, at forbundet har været til stede for at høre på øvrige debatter, hvilket giver godt input og gode kontakter.

Nok så vigtigt er det også, at vi på hvert Folkemøde har været i stand til at lave events, som markant har tiltrukket et stort og engageret publikum – og langt de fleste gange har der også været deltagelse af skatteministeren eller med interessante mennesker, som specifikt interesserer sig for udviklingen indenfor skatteområdet.

Således havde vi også en event på dette års Folkemøde, hvor der var deltagelse af skatteministeren, en skattepolitisk ordfører fra Enhedslisten, en fra Dansk Industri og en repræsentant for Danske Revisorer. Overskriften for eventen i år var ”hvor skal vi hen, Skat”.

Og hvor skulle vi så hen – ja, det er jo nærmere beskrevet så udmærket i den skriftlige beretning, ligesom der også er sagt faglighed med stort F i åbningstalen, og i de efterfølgende afsnit, vil jeg komme lidt dybere ind på disse emner, nemlig

Professionsbachelor i skat og Diplom i skat

Jeg ved godt, at der er sagt og skrevet meget om de to uddannelser, og det lige fra roser omkring uddannelserne til skatteministerens udtalelse på Folkemødet, hvor han hentydede, at vores promovning af uddannelserne fra forbundets side handlede om at få medlemmer – som han sagde: lad os få svesken på disken.

Og det har ministeren jo delvist ret i. Vi er et forbund som alle andre – vi er en del af Fagbevægelsens Hovedorganisation – i øvrigt et sted, hvor skatteministeren har trådt sine barnesko. Og på den måde er vi en del af den danske model. Den danske model er møntet på, at det er arbejdsmarkedets parter, der laver overenskomster og forhandler løn. Så det kan vel ikke være så galt, at vi på den måde understøtter samfundet og demokratiet. Det er nemlig ikke kun Skatteforvaltningen, der har brug for medarbejdere med viden inden for skat mv – der er også brug for rådgivere inden for skat, moms, afgifter told mv. i forhold til borgere og virksomheder.

Når det så er sådan, at vi – på nuværende tidspunkt – skal have 1.200 milliarder i kassen, ja så må man altså investere i ressourcer, for at man kan lykkes med den opgave. For at få disse mange penge i kassen til fælleskassen skal der en hel del love til – lavet af politikerne – og lovene skal følges. Der skal føres regnskaber og der skal kontrolleres – så succesraten afhænger altså af de cirka 13.000 medarbejdere og deres faglighed.

Som jeg har sagt tidligere i dag, så repræsenterer forbundet gennem overenskomsten og de resterende tjenestemænd de to uddannelser, som efter vores opfattelse er en nødvendighed for at få pengene i kassen, og derfor vil vi fortsætte vores kamp for at udbrede kendskabet til begge uddannelser.

Og det inkluderer at udbrede kendskabet internt i Skatteministeriet – når nu det er sådan, at vi ved, at flere ledere ikke kender til uddannelserne – ja, og vi kan stadig se stillingsopslag, hvor man tager sig til hovedet – ja, man må da undre sig over, at man ikke udnytter alle muligheder.

Det er også uomtvisteligt, at den ene af uddannelser, nemlig Diplom i skat er en videreuddannelse – altså en uddannelse, som retter sig mod dem, som er i organisationen, og som skal videre til et højere fagligt niveau. Her er det jo dejligt at vide, at vi som faglige organisationer vil vores medlemmer det bedste.

Med hensyn til at reklamere for specielt uddannelsen Professionsbachelor i skat, så har vi ellers fine tilkendegivelser fra blandt andet ministeren og direktøren fra Skattestyrelsen, men vi har bare en fornemmelse af, at hendes budskab ikke når helt ned – og det samme gælder andre styrelser – eksempel: vi forsøger at finde en praktikplads til en professionsbachelor i skat – styrelsen siger nej, men efter en snak med en funktionsleder, så finder funktionslederen, at det kunne være vældigt spændende. Og det er selvfølgelig et problem, at praktikpladser ikke hænger på træerne, når man i styrelserne og resten af koncernen skulle være på stikkerne for at få de studerende ind i folden. For ellers forsvinder de i det private, hvor man har fået øje på dem, ja vi ser allerede nu, at nogen af de færdiguddannede skifter fra Skatteforvaltningen til stillinger udenfor. Man bør se dem som en investering allerede fra studiestart i forhold til at få dem i studiejob og praktik.

Og er der også den trælse ting, at vi oplever, at styrelserne ved indplaceringen af de færdiguddannede er det, som jeg vil kalde fedtede. Det er svært at få tillæg til dem eller indplaceret højere end løntrin 1 – og det er jo ikke til at forstå.

Det er klart, at det også vil – som jeg sagde under OK'24 – betyde, at vi selv skal gøre noget ved de lønmæssige forhold, ligesom vi også må ofre nogle reklamekroner, og ligesom vi også skal nurse de studerende – selvfølgelig de rigtige steder. Her vil jeg bare opfordre jer tillidsrepræsentanter til at videreformidle til familie, venner og bekendte de glade budskab om at studere skat på professionsbacheloruddannelsen.

Heldigvis er vi godt tunet til at klare opgaven – Anette har lagt en god bund, og Anita har allerede samlet handsken op – og Anita er allerede landevejen og foran skærmen, godt gået til jer begge.

En anden opgave, som forbundet og specielt forbundets advokat, Merete, må tage sig af, det er det, som vi gerne benævner **Personsager, retssager og Skattekommission**.

Jeg vil under dette punkt nævne noget generelt til emnet. Jeg har allerede i åbningstalen omtalt, at vi ser flere mærkelige personsager, hvor der indkaldes til tjenstlige samtaler med et indhold, som vi bliver noget forskrækket over – det kan enten være, at man ved samtalestart præsenteres for en afsked, eller at den påtænkte sanktion slet ikke står mål med forseelsen.

Det er øv, når vi tænker på tidligere tider, hvor vi i langt højere grad kunne løse flere af sagerne ved at have en fornuftig dialog med HR. Derfor har vi også i perioden haft besøg i hovedbestyrelsen af to kontorchefer fra HR i ADST – blandt andet for at fortælle dem om de problemer, som vi ser i forbindelse med behandlingen af personsager. Der var på mødet en god dialog, hvor vægten blev lagt på, at vi i højere grad skal have kontakt med hinanden...fortsættelse følger, når vi har nye erfaringer.

Så har vi de 3 prøvesager om flytning: Vi har netop været i Øster Landsret med 3 prøvesager om flytning af medarbejdere, sager som har fået så principiel en karakter, at hele CFU støtter op om sagen. Sagerne handler om, hvordan man beregner mertransporten, når man bliver flyttet til et andet arbejdssted, herunder beregningsmetoden, og hvornår man beregner transport i egen bil eller med offentlige transportmidler. Desværre er der sket det, at sagerne skal gå om, da den ene af de 3 dommere var inhabil, og vi venter nu på en ny dato.

Den anden sag, som jeg vil nævne, handler om indplacering på DTS overenskomst for tidligere tjenestemænd med ret til tjenestemandspension, som genansættes i Skatteforvaltningen. ADST har lagt den linje at tidligere tjenestemænd som genansættes, kun genansættes på DTS overenskomst, når de kommer fra fuldmægtiglinjen. Derimod sker genansættelse af medarbejdere der oprindeligt stammede fra Assistentlinjen på HK overenskomst på trods af, at flere af dem tidligere har været ansat på kontrakter der

lagde sig op af DTS overenskomst. Vi er ikke enige i denne linje hos ADST, og vi er derfor gået videre til CO10 med problemstillingen.

Og endelig er der Kommissionen om SKAT: Kommissionen har afholdt de sidste afhøringer og nu skal vi bare vente på deres beretning. For de medlemmer, der er blevet afhørt af kommissionen, vil der være en høringsproces i løbet af 2024, inden Kommissionen kommer med deres endelige beretning.

Denne del af beretningen ville, som kommer nu, kunne have været uendelig lang, og derfor kommer der kun et lille indslag fra **hver Styrelse**, men jeg tager et hurtigt gennemløb, hvor jeg sætter nogle få ord på – enten som budskab eller som karakteristik.

ADST – mere involvering så tidligt som muligt.

TOLD – omorganisering – lyt til medarbejdernes gode råd

VURDST – dialog – pas godt på medarbejderne

SKTST – færdiggørelse af sidste nye skattecenter – find løsninger

GÆLDST – hurra for lønindeholdelse

MOTOR – god kontroljagt

UFST – nyt IT – god fornøjelse

SANST – klar til ejendomsvurderingsklager

SPIL – bankospil

Departementet – lovsnedkere

Jeg bevæger mig mod slutningen, og her vil jeg gerne lige sige lidt om **sekretariatet** – og på den måde kan jeg også overfor kongressen få føjet lidt af **andre projekter** til.

I sekretariatet er der i perioden sket det, at vi har taget afsked med Jan, og på den opgave, ja, der er Hans godt i gang – og I har allerede hørt om, at han har OK'24 som en af opgaverne og selvfølgelig lønområdet - velkommen til Hans. Anita har afløst Anette, og overdragelsen har bare været så fin, at Anita er flyvende på kompetenceområdet – velkommen til, Anita. Og så er der Merete – ja, I fik lidt af opgaverne at vide for lidt siden – og så er Merete nu tillidsrepræsentant i sekretariatet. Jeg vil også her nævne, at Ole har haft et travlt år – det har han nu altid, men i året, hvor der er kongres, ja så trækkes der store veksler på Ole – der er jo både Fondet, toldudvalget, legatet, Afdeling 7, support her og der. Tak for året til jer alle 5. Godt gået.

Nu går vi over til sommerhusene – en populær ting, men også en opgave, som kræver opmærksomhed fra Tina, og hun sørger også godt for, at både forbundets boliger og boligerne i Afdeling 7 i Interesseforeningen er i topform – og nu forestår der så et projekt i Løkken, hvor vi i fællesskab med Afdeling 7 vil sætte to huse med i alt 3 lejligheder. Forbundets hovedbestyrelse har sagt ja, og vi har det, som man kan kalde et næsten ja fra Interesseforeningen – spændende bliver det – og det er et stort projekt sammen med alt det andet. Ellers er der bundne opgaver med regnskab og alt, hvad det indebærer – og nu har vi skiftet regnskabssystem – så der har været og er noget at se til for Majbritt og Hanne.

Rikke har travlt med at registrere nye medlemmer, at hjælpe med at få nye medlemmer og at have god dialog med Seniorforeningens medlemmer. Og lad mig lige her nævne, at siden 1.2.2022 og til nu, så har vi

en nettotilgang af ordinære medlemmer på 44 stk. En stor velkomsthilsen til alle nye medlemmer, vi håber, at I vil befinde jer godt i forbundet.

Til sidst vil jeg bare på forbundets vegne sige en stor og dybfølt tak til dig, Nina. Du har i den grad været os en god støtte på opgaven med løn mv. i forbindelse med Jans fravær. Jeg er så glad for, at du trådte til, da det knob – og du har gjort det med stoisk ro. Og så har du tilført sekretariatet din egen underfundige, tørre, sorte humor. Tak på hovedbestyrelsens vegne, tak fra alle tillidsrepræsentanternes vegne og tak på sekretariatets vegne...godt otium fra den 1. november. God vind.

TAT – fusion?

Her i den mundtlige beretning skal der selvfølgelig nævnes, at der senere på dagsordenen er et punkt, hvor vi skal drøfte og eventuelt lægge sporene ud til en fusion med TAT. Der har været lavet et ganske grundigt arbejde, og det er så nu, at vi skal have afgørelsen.

Helt overordnet har der været en snæver styregruppe bestående af formanden for TAT og mig, og så har der været en fusionsgruppe. Fra forbundet side har forbundets næstformand, Allan, Chefkredsens formand, Bjarne og mig samt Ole været en del af fusionsgruppen. Ole har haft rollen som skribent – og ikke mindst været den, som har sat ord på, hvad der er blevet snakket om i fusionsgruppen.

Vi har et produkt, en mulighed og der er al mulig grund til at takke alle for god deltagelse i arbejdet i Fusionsgruppen – og selvfølgelig en særlig tak til dig, Ole. Ja, nu bliver det snart spændende – Kim og co.

Sidste punkt er **Gruppeliv**, men da den har et selvstændigt punkt senere på dagsordenen, så vil jeg takke flere rundt omkring.

Tak til samarbejdet med Seniorkredsen – jeg synes, at vi har fundet en rigtig fornuftig samarbejdsform, og tak til Seniorforeningen for forhøjelsen af afregningsbeløbet til forbundet. Det har været en fornøjelse, Marianne – og dine venner på rækken.

Tak til Chefkredsen for et godt samarbejde – tak for mange gode input. Jeg havde glædet mig til dine medlemsmøder, Bjarne, men det må blive næste gang.

En stor tak til Kredsbestyrelserne for et godt samarbejde i det forløbne år – og dermed i særdeleshed en stor tak til jer tillidsrepræsentanter – det har som sædvanlig været en fornøjelse at være til medlemsmøder – tak for jeres indsats. Og skulle der nu være nogen, som gerne vil have en mødedag i kalenderen – så tøv ikke.

Også tak til udvalgene, herunder TR-fora – det er godt, at der er fokus på det faglige.

Jeg vil også gerne sige tak til TJM-Forsikring – det bedste forsikringsselskab i Danmark, tak til PFA – blandt andet for at sikre pensionerne – smid gerne lidt mere på, og endelige tak til Lån & Spar for at gøre noget godt for medlemmerne. Samlet for denne tak er, at både TJM, PFA og Lån & Spar har det koncept, at de alle giver noget tilbage til ejerkredsen. Så tak for det.

Kære sekretariat – en rigtig stor tak for året, som er gået. Det har som sædvanligt været hæsblæsende, men I har været der, og I har bakket mig og Allan samt hovedbestyrelsen, tillidsrepræsentanterne og medlemmerne op på allerbedste vis. Det er en fornøjelse at arbejde sammen med jer – I har hjertet på det rigtige sted – for medlemmerne og for forbundet. Stor tak til jer.

Til sidst en stor tak til dig, Allan. Tak for din indsats – tak for altid at stille dig til rådighed og for at være løsningsorienteret – der er travlt, men aldrig en gang siger du nej til en opgave – godt gået, du er en kæmpehjælp. Jeg ser frem til et fortsat godt samarbejde. Pas godt på dig selv.

Den mundtlige beretning er slut, og som I har hørt, så er der nok at se til, og derfor vil jeg bare slutte med at takke jer delegerede, tillidsrepræsentanter, der møder medlemmerne i hverdagen. Tak og tak for ordet.