

Kreds I (Nord)s beretning 2018/19

Indledning

Kære medlemmer af Dansk Told & Skatteforbund i Kreds I (Nord) – jeg har de sidste 3 år indledt beretningen med at sige, at det 10., 11. og 12 år i SKATs historie blev det mest turbulente – ja nærmest det mest kaotiske! Desværre blev SKATs 13. leveår ikke bedre – SKAT ”lukkede” den 30. juni 2018 og hedder nu Skatteforvaltningen eller Skattevæsenet – navne vi kender fra tidligere!

Denne beretning redegør for aktiviteterne i DTS i Kreds I (Nord) 5. leveår!

Status og aktiviteter i årets løb

Kredsen havde ved udgangen af 2018 **720 medlemmer** - et fald på godt 35 medlemmer i forhold til 2017 - vi er dog fortsat den største kreds i Dansk Told og Skatteforbund, hvor kredsens valgenheder er fordelt på 10 (skatte)centre og snart 11, når Skattecenter Randers genåbner 1. april 2019.

Siden Repræsentantskabsmødet i 2018 har Kreds I afholdt 10 møder – et forud for hvert HB-møde. Normalt mødes vi på skift i de enkelte SC – dog har vi i 2018 afholdt 2 af møderne via Skype.

Der er sket få ændringer af tillidsrepræsentanter (TR) i Kredsbestyrelsen siden repræsentantskabsmødet i 2018. Bent Pedersen fra Skive og Marianne Schurmann fra Horsens er begge gået på pension. Pga. arbejdspress ønskede Gitte Keller Sand fra Herning ikke længere at være TR. Jan Mogensen fra Aarhus fik den 1. december 2018 nyt job i Udbytte, hvorfor han fravalgte sin TR opgave. Elin skiftede den 1. juli job til Grenå, hvorfor hun fortsatte som TR der. Tine Vestergaard Todsén fra Haderslev skiftede arbejdssted i efteråret til Horsens, hvor hun er fortsat som TR.

Efter afsluttede Generalforsamlinger/Valgmøder i de enkelte valgenheder i kredsen, er der endnu en ændring:

Morten Grerup Jørgensen er valgt som ny TR i Aarhus.

Ellers er der genvalg til øvrige – tillykke til alle. Fra den 1. april 2019 er vi derfor 16 medlemmer i kredsbestyrelsen.

Vi skal alle fortsat være ekstra opmærksomme på, at det ikke er i alle valgenheder der er flere end et bestyrelsesmedlem, dette er gældende i Thisted, Skive, Herning, Struer, Ringkøbing, Grenå og Hjørring, og måske Randers, hvorfor vi skal huske at sparre med hinanden i kredsen.

Kredsbestyrelsen har i 2018/19 drøftet mange emner – bl.a:

Året der gik

Året der gik

Fra en umiddelbar betragtning er der - bortset fra at SKAT blev lagt i graven pr. 30. juni 2018 og efterfulgt af 7 selvstændige styrelser pr. 1. juli ikke sket det store?

Og dog; for ved en nærmere gennemgang af referater og artikler fra pressen er der alligevel emner, som har fyldt ekstremt meget i såvel DTS som i medlemmernes dagligdag.

- OK 2018
- Tillægsforhandlingerne 2018
- De geografiske flytninger
- DTS-strukturen
- Arbejds miljø / lokalesituationen

Overenskomstforhandlingerne 2018

"Den danske model" som regulerer forholdene på arbejdsmarkedet, har siden overenskomsten 2013 været præget af, at arbejdstiden på lærerområdet, som det eneste område, har været reguleret via lov nr. 409 og ikke som normalt – via forhandlinger. Dette forhold var ikke acceptabelt.

Modellen blev på ny for alvor udfordret i foråret 2018, idet vores forhandlingsmodpart, Sophie Løhde åbenlyst ikke ønskede at indgå forlig, men ville afprøve de faglige organisationers "robusthed".

Hvad Sophie Løhde åbenbart ikke havde medtaget i sine beregninger var, at de faglige foreninger på hele det statslige område havde indgået en Musketered – dvs. en solidarisk aftale om, at ingen afsluttede overenskomst med Løhde uden at alle øvrige aftaler var i hus!

Grænserne var trukket meget hårdt op og resultatet var, at der blev varslet såvel strejke som omfattende lockout på hele vores område med virkning fra 4. april 2018.

Forhandlingerne blev derfor flyttet til Forligsinstitutionen, hvor forligsmanden valgte at bruge sin mulighed for at udsætte konflikten i 2 x 14 dage.

Solidaritet var og er "det magiske og afgørende ord" i hele problemstillingen. Havde de faglige organisationen ikke stået "skulder ved skulder" ville det være lykkedes for Sophie Løhde, at spille organisationerne ud i mod hinanden. Det lykkedes heldigvis ikke denne gang.

Solidaritet er imidlertid ikke blot i forhold til andre organisationer, men i lige så høj grad internt i DTS.

DTS afholdt derfor i april 2018 ekstraordinær kongres - alene med ét punkt på dagsordenen – At få etableret en ordning således at **ALLE medlemmer i DTS solidarisk deltager økonomisk i en konflikt** – dvs. at det ikke kun er de overenskomstansatte som skulle bære den økonomiske byrde.

Forhandlingerne i forligsinstitutionen fik heldigvis et positivt resultat - der blev indgået et forlig som indebar:

- 6,07 % til generelle lønstigninger - inkl. den forventede effekt af reguleringsordningen
- 0,53 % til andre organisationsbestemte formål – bl.a. DTS fagkonsulenter og tjm ansatte funktionsledere
- 1,5 % til alm. lønforhøjelser i forbindelse med lokale tillægsforhandlinger
- Afskaffelse af det forhadte privatlønsværn

Var resultatet så tilfredsstillende - det er selvfølgelig en individuel vurdering – men som organisation er vi i DTS godt tilfreds, da det er det bedste resultat i mange år.

Seneste nyt er, at lønnen pr. 1. april 2019 vil blive reguleret med 0,95 % og ikke som forventet 1,30 % - det er godt nok 0,35 % mindre end forventet - men vel stadig acceptabelt?

Som omtalt tidligere er der afsat 1,5 % til alm. lønstigninger i forbindelse med de årlige lokale tillægsforhandlinger. De 1,5 % er for hele den 3 årige overenskomstperiode.

Der er vi foran i Skatteforvaltningen – da der til tillægsforhandlingerne i 2018 og også nu i 2019, er afsat puljer på op til 1 % til varige tillæg og op til 2 % til engangstillæg – hvilket svarer til 6 % - det kan vi ikke være utilfreds med.

Tillægsforhandlingerne

Forhandlingerne om tillæg er i Skatteforvaltningen uddelegeret til underdirektører og koordinerende TR for DTS. En del af kredsens TR er koordinerede TR og har derfor forhandlet tillæg for en stor del af DTS's medlemmer.

Tillægsforhandlingerne 2018

Hvad blev så resultatet af forhandlingerne i 2018. Dette er et godt spørgsmål – som vi stadig efterspørger. De centrale udmeldinger fra DTS sekretariat er, at resultatet er tilfredsstillende, men lokalt har vi desværre ikke overblikket. Årsagen hertil er – eller måske rettere – undskyldningen er – at GDPR-reglerne stiller sig i vejen for, at man på tilsvarende vis som i tidligere år, kan offentliggøre de samlede resultater på Skatteforvaltningens hjemmeside. Så på nuværende tidspunkt er det fortsat alene i de respektive afdelinger man kender resultatet.

DTS arbejder fortsat for mere åbenhed på området.

Tillægsforhandlingerne 2019

Der er pt. fuld speed på dette års tillægsforhandlinger - tidsplanen er stram - da de fleste tillægsforhandlinger skal være afsluttet medio april måned og resultatet sendes til HR senest den 1. maj.

De geografiske flytninger

Den 30. juni 2018 lukkede SKAT og de nye styrelser blev etableret.

DTS har forsøgt på alle måder at få indflydelse på etableringen af de nye styrelser samtidig med, at have fokus på at optimere mulighederne for det personale der skal flyttes geografisk.

Udmeldingen om hvor hvilke enheder, der skal være hvor i 2020 blev offentliggjort i december 2017.

Der er sidenhen kommet flere tusinde til - en del har også valgt at rejse igen eller at trække pensionskortet. Derfor har det forgangne år budt på en stor omskiftelighed i næsten hver eneste enhed i Skatteforvaltningen.

Efter mange år med nedskæringer er det glædeligt, at der igen kan ansættes i Skatteforvaltningen. Desværre har vi ofte set, at der i forbindelse med opgavesamling og ved samling af medarbejdere på en eller få lokationer er sket det, at mange medarbejdere har søgt andet arbejde i Skatteforvaltningen, blot for at undgå at skulle bruge lang tid på befordring til og fra den "planlagte" arbejdsplads, hvor ens fagområde skulle samles.

Dette har medført, at vi i Skatteforvaltningen i det forløbne år har haft store kompetencetab. En ny medarbejder på et område kan som hovedregel ikke matche en specialistviden, som en anden medarbejder har erhvervet sig igennem et helt liv.

Vi har ud over kompetencetabene også måttet investere en hel del i sidemandsoplæring og uddannelse af de "nye" folk på opgaverne.

Kun via et særligt godt kollegaskab og stor hjælpsomhed i det daglige kan vi sikre en god opgavevaretagelse under så stort omstillingspres.

Ny ledelse

Gennem de seneste år er der i Skatteforvaltningen ansat mange nye ledere – ofte ledere som ikke har den store erfaring i Skatteforvaltningens materielle grundlag og dermed de faglige problemstillinger, men alene har kendskab - i det mindste teoretisk - til opbygningen af en organisation.

Da nye ledere ofte vil "vise resultater" – at der sker en ændring af organisationen – netop som følge af deres ansættelse – så oplever vi som medarbejdere, at der fremsættes ønsker om:

- Ændring af kulturen i form af "at alle skal se organisationen/opgaverne" i et mere "blåt" perspektiv – ingen negative udlægninger.
- At der bruges uforholdsmæssig meget tid på at sikre, at fx tidsregistreringen er korrekt, at der er foretaget korrekt afkrydsning i diverse interne lister

- At der skal ske en ændring i den måde arbejdet er tilrettelagt på – en ændring som fx blåstemples af / understøttes af eksterne konsulents vurdering. Konsulenter, hvis kendskab/erfaring til Skatteforvaltningens opgaver, der ofte kan stilles spørgsmål ved.

Arbejds miljø

Det er svært at forestille sig en beretning uden at der på et eller andet tidspunkt vil snige sig et en lille flig af arbejds miljø ind over.

Ikke fordi arbejds miljø er hovedemnet for vort virke som faglig organisation – men fordi vi næsten dagligt bliver præsenteret for spørgsmål, der har tilknytning til området.

Det kan være emner som:

- Sygdom/stress
- Performance / KPI
- Personalesamtaler - Loyalitet overfor ledelsen

Sygdom/Stress

Det er foruroligende, så mange af vores kolleger, der i løbet af blot et år bliver ramt af en eller anden form for "langtidssygdom".

Er der tale om "fysiske" skavanker er det alt andet lige meget nemmere at forholde sig til sagen – den er ofte meget synlig og/eller der foreligger en klar lægelig diagnose.

Mere vanskeligt er det når vi taler om stress - hvad skyldes det – hvordan kan vi forhindre/formindske det?

Performance/KPI

En mulig årsag kan være vores ledes konstante jagt på KPI'er, som i disse "flytteperioder" og med det store antal nyansatte, er ekstra udfordret.

Spørgsmålet er her – hvor mange af vores ledere som åbenlyst har turde melde klart ud – at disse om flytninger vil påvirke vores produktion.

Desværre er det nok ikke mange og resultatet kan nemt blive, at presset for KPI overføres til det udførende led – nemlig til os medarbejdere.

Øvrige punkter

Hvad går vi i DTS ellers og fordriver tiden med?

Med opdelingen af SKAT i 7 nye selvstændige styrelser kom det naturlige spørgsmål, hvordan skal DTS organiseres, således at vi kan matche ledelsesdelen i Skatteforvaltningen.

Vi har derfor det seneste år drøftet, hvordan DTS-strukturen skal være fremadrettet og på den ekstraordinære kongres den 6. februar 2019 blev en foreløbig struktur vedtaget. For fortsat at have den bedste struktur også fremadrettet nedsættes i DTS et udvalg, der skal forestå drøftelse om udarbejdelse af en eventuel ny DTS-struktur op til den ordinære kongres i 2020.

Afslutning

Der er nok at arbejde med hele tiden.

Pas godt på jer selv og hinanden. Hjælp hinanden – sammen er vi stærke!

Tak til alle tillidsrepræsentanter for en god og engageret indsats.

Med disse ord vil vi overgive beretningen til repræsentantskabets debat.

Charlotte Schou

Formand

Nini Teisen

Næstformand