

Præambel

Kære alle repræsentanter - jeg skal nu på hovedbestyrelsens vegne aflægge status for forbundets virksomhed siden repræsentantskabsmødet i 2018.

Det vil komme til at foregå på den måde, at der er 7 afsnit - og afsnittene er af forskellig længde - men jeg vil gøre ophold efter hvert afsnit, så der er mulighed for - mens I har det i erindring - at komme med kommentarer, spørgsmål mv. til de enkelte afsnit.

Så - som en lille appetitvækker - så vil jeg fortælle jer, at I nu skal høre om

Skatteforvaltningen/koncernen
Kompetence/kompetencebehov
Løn mv. og Overenskomstforhandlingerne i 2021
Arbejds miljø
Finanslov 2020
Forbundets øvrige forhold
Samarbejde

Men inden jeg går til hovedbestyrelsens status, så kunne jeg godt tænke mig - forud for at tale om Skatteforvaltningens etårs fødselsdag - at tage jer med tilbage til forbundets event på Folkemødet i år, nemlig den event, hvor jeg var i dialog med en af forfatterne til bogen Overmod og Afmagt, nemlig Peter Bjerre Mortensen. Skatteministeren skulle også have været med - men Folketingsvalget spøjte.

Når jeg tænker tilbage på denne event - og den var godt besøgt - men når jeg tænker tilbage på eventen, så må jeg også konstatere, at Dansk Told & Skatteforbund jo hele vejen igennem - altså fra 2005 og frem til dato - har været i stand til at pege på de svagheder, som har været gældende i Skatteforvaltningen. Vi har givet advarslerne om IT-systemerne, om vanskelighederne med at holde produktionen, om svindelmulighederne - ja, vi har råbt vagt i gevær, og vi har peget på, at det vil blive dyrt for Danmark, hvis man ikke vendte skuden og begyndte at investere i Skatteforvaltningen.

Som Peter Bjerre Mortensen sagde - ja, I fik ret, og man skulle have lyttet til Dansk Told & Skatteforbund, men somme tider skal man helt ned og runde bunden, før der sker noget. Men - tænk over det - DTS fik ret, og det skyldes ikke mindst, at I er gode til at give input i hverdagen om, hvordan det går. Hovedformålet med det, er jo at forsøge at gøre forholdene bedre for vores medlemmer - arbejdets indhold smitter af på arbejdsforholdene - og tilfredsheden med at gå på arbejde.

Flere af jer, var med til forbundets repræsentantskabsmøde i Korsør i 2012, hvor vi havde besøg af den nye og altså nuværende departementschef Jens Brøchner. Jens Brøchner sagde ved den lejlighed, at besparelser var et vilkår, og så havde Jens Brøchner det overordnede mål, at medarbejderne skulle være glade for at gå på arbejde.

Ikke mindst det udsagn vil vi i Dansk Told & Skatteforbund blive ved med at forfølge...

Samtidig med, at vi jo også har blik for, at pengene kommer i fælleskassen for at understøtte Danmarks velfærd.

Og nu til første punkt i status for det forløbne år:

Skatteforvaltningen - status

Man kan vel ikke sige andet, end at etableringen af Skatteforvaltningen, og dermed dannelsen af koncernen inden for Skatteministeriet, har været en kæmpe udfordring. Derfor kan det også være svært at få det hele med - og som sådan kan man synes, at ordene skulle komme oven i hinanden - for hvad er vigtigst.

Vi har derfor forsøgt at lade dette omfattende emne styre af underoverskrifter - så er det måske lidt lettere - og måske lettere at identificere områder, som I finder er vigtige at få med, men som er prioriteret væk. Der vil for eksempel ikke blive lavet en gennemgang af de enkelte styrelser - men emnerne vil være styrende for, om der er enkelte styrelser, som nævnes.

Derfor er udsagnet om, at hele omorganiseringen og genopbygningen også en fortsættelse af seneste Repræsentantskabs udtalelse om, at vi i Dansk Told & Skatteforbund ikke synes, at man bare kan omorganisere sig ud af problemerne. Som I husker, så tog vi Dansk Told & Skatteforbund organisationen med opdelingen i de 7 styrelser til efterretning ud fra deisen om, at det er en ledelsesbeslutning af bestemme omorganiseringen. Forbundet udtalte, at vi forbeholdte os ret til at evaluere på strukturen, når vi har set den fungere. Det er egentlig også blevet taget godt i mod, når forbundet har givet udtryk for, at der er behov for ændringer - men vi må også konstatere, at på nuværende tidspunkt, så er der ikke vilje til at foretage ændringer.

Det gør jo ikke, at vi undlader at sige mere, for vi har jo sagt, at så forventer vi, at vores synspunkter bliver registreret, idet der givet på et eller andet tidspunkt vil ske organisationsændringer. Jeg vender tilbage omkring de forhold, som vi har konstateret er en hindring for en optimal genopretning.

Frygt for siloer i opdelingen af Skat til 7 styrelser, var en de ting, som vi har påpeget. Og det har vi jo gjort, fordi uanset hvad, så må man konstatere, at styrelserne er hinandens forudsætning, og derfor er det også vigtigt, at styrelserne taler sammen, erfaringsudveksler, og kan udveksle sager gnidningsfrit mv.

På nuværende tidspunkt må vi dog konstatere, at man ikke er i mål med at have et samarbejde på tværs af organisationen. Vi er godt klar over, at organisationen først er sat til at være etableret med udgangen af 2020.

Også den hurtige etablering har Dansk Told & Skatteforbund tvivlet på, idet forbundet er af den klare opfattelse, at der vil gå rigtig lang tid, før man kan tale om, at organisationen er på plads. Ja, vi hører - hvilket er befriende - at skatteminister Morten Bødskov er begyndt at sige, at det vil tage i hvert fald 10 år, før der tilnærmelsesvist er foretaget en genopretning af Skatteforvaltningen.

Men omkring siloopbygningen, så konstaterer Dansk Told & Skatteforbund, at der er tydelige spor af, at hver styrelse har opbygget så meget selvstændighed, at der ikke foretages det fastsatte samarbejde på tværs.

Vi konstaterer, at man i Fælles Myndighedsforum netop er fælles om beslutninger, men vi konstaterer også, at man på trods af dette, så går man for eksempel i gang med - i enkelte styrelser - at lave egen personalepolitik. Der er altså vedtaget en personalepolitik i 2015 - og helt korrekt den 30. juni 2015 blev personalepolitikken vedtaget i HSU. Og den er altså stadig gældende.

Også opbygningen af administration, stabsfunktioner mv. tyder på en vis form for siloopbygning - og dermed selvstændighed.

I forbundet synes vi, at det er synd for koncernen - jo mere specialiserede medarbejderne bliver i de enkelte styrelser, jo mindre udviklingsmuligheder bliver der for medlemmerne, hvis man ønsker at flytte styrelse. Denne problemstilling har vi allerede set i forbindelse med flytteplanerne, hvor der fra visse styrelser er ansat rigtig mange eksternt, mens nuværende medarbejdere er blevet ladt i stikken - og altså henvist til enten at søge andre stillinger eller at flytte med opgaven - ofte med store logistiske og familiemæssige gener til følge.

Jamen, var der ikke et tilsagn fra den daværende skatteminister, Karsten Lauritzen, om at finde løsninger? Jo, det var der - men det har desværre vist sig, at vi i forbundet har haft flere sager, hvor vi synes, at det er gået både for langsomt, og hvor vi ikke har synes, at der altid har været viljen til at løse problemerne. Det vender jeg tilbage til, men det skal også understreges, at der har været sager, hvor vi har kunnet løse problemerne for medlemmerne - og hvor vi har fundet acceptable løsninger. Det vil vi gerne takke for - men vi må bare sige, at vores forhåbninger var større end det opnåede resultat - og I skal bare vide, at det faktisk har været en af forbundets prioriteter - nemlig at hjælpe medlemmerne i knibe.

Det altoverskyggende problem for at kunne løse alle sager har igen været, at flere styrelser allerede har haft silotanken - altså ikke villet løsningen frem for at tænke på egen styrelse og ikke investere i oplæring af eksisterende medarbejdere - som altså har været i knibe.

Strategier

Der er ingen tvivl om, at de enkelte styrelser og koncernen har haft en prioritering i at få orden i strategien. Så alle bør vide om Skatteministeriets værdier, som er

Faglighed, Ansvarlighed, Samarbejde og udsyn...

Læg mærke til, at værdien faglighed er karakteriseret således, at høj faglighed er kernen i alt, hvad man gør og er en forudsætning for, at man lykkes. Faglighed er viden og erfaring... uha, hvor er vi i Dansk Told & Skatteforbund vilde med den værdi.

Og det er vi selvfølgelig, fordi det netop rammer fuldstændig ned i forbundets medlemssegment. Og vi har jo set det virke - vi så nemlig allerede i 2005 og op gennem nullerne og senere, at det var de faglige medarbejdere i SKAT, der sørgede for, at der reelt også har været en produktion - samtidig med en stor oplæring af nye medarbejdere - det vender jeg tilbage til.

Under Ansvarlighed står der bl.a., at det er vores ansvar at sikre et skattesystem og en forvaltning, man kan have tillid til. I forbundet er vi helt med på, at tilliden skal højnes - det nytter ikke noget, at befolkningen og virksomhederne ikke har tillid til Skatteforvaltningen. Men fra forbundets side har vi også sagt, at tillid koster og opbygning af tillid tager tid - det synes vi, at man skal behandle med respekt.

Samarbejde er bl.a. karakteriseret som samarbejde om den samlede opgave - og at opgaveløsningen kræver, at man tænker på tværs af opgaver, områder og fagligheder. Det er her, at vi siger: ja, det lyder godt, men der findes altså allerede grene af organisationen, som ikke ser på tværs, men som alene ansætter akademikere til opgaver, som tidligere er udført af såvel assistenter som fuldmægtige fra forbundets område... lad os bare løfte fingeren og sige, at Skatteforvaltningen kan blive endog meget dyr at drive. Pas på...

Endelig skal der udsyn til - og også her er vi selvfølgelig enige i, at vi skal kunne levere løsninger af højeste kvalitet, når man tænker i helheder og er i dialog med omverdenen... Vi vil fra forbundets side holde øje med, at der er helheder.

Når man hertil tillægger, at der er en koncernfælles strategisk ramme, som består af fem koncernfælles pejlemærker, der skal fungere som en fælles sigtelinje for alle styrelser og understøtte prioriteringen af ressourcer på tværs af koncernen, ja så er rammen givet til, at også styrelserne har angivet en strategi med strategiske pejlemærker.

Hvad er iøvrigt de koncernfælles pejlemærker. Ja, der er jo 5 af dem, nemlig at der er tillid til Skatteministeriets koncern, at borgere og virksomheder betaler de korrekte skatter og afgifter til tiden, at styrelserne i Skatteforvaltningen er etableret som velfungerende organisationer med en ny solid arbejdskultur, at der er etableret en velfungerende ledelse og administration på tværs af Skatteministeriets koncern, og endelig at der er etableret eller anvist velfungerende it og forretningsløsninger på en række kritiske områder.

Det er altid spændende med sådanne ord, som kommer til at gennemsyre organisationen, og vi har i forbundet som sådan ingen problemer med sådanne organisatoriske begreber - men kan blive lidt bekymret over, at man i den strategiske ramme lægger vægt på, at der skal en ny og solid arbejdskultur til - i forbundet er vi af den opfattelse, at der er rigtig mange nuværende medarbejdere, som netop har været skyld i, at der været opretholdt den nødvendige produktion i Skatteforvaltningen - altså har arbejdskulturen været ok, og det kunne man måske lære af.

Man kan vel sammenfatte det til følgende udsagn - brug færre ord og lyt mere til medarbejderne.

Oplæring af nye medarbejdere i det forløbne år har været en enorm stor opgave. Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer er godt klar over, at oplæring af nye medarbejdere er en vigtig opgave. Og vi har heller ikke hørt om nogen medlemmer, som er uenig i dette synspunkt - men det, som medlemmerne giver udtryk for nu, er, at det også er en reel belastning, fordi man ikke får kredit for indsatsen. Mange medlemmer vender tilbage til forbundet og fortæller, at de er slidte - ikke nok med, at de skal lære nye medarbejdere op, nej de har også deres egen produktion at tage vare på.

Det slider, og forbundet får stadig flere indmeldinger om stress... og i forbundets optik, så er der kun en måde at afbøde endnu mere stress, nemlig at ledelsen erkender, at der skal bruges mere tid til at retablere Skatteforvaltningen... og at der også indtænkes, at de nuværende medarbejdere ikke bare skal drænes for viden, men at de erfarne medarbejdere også skal have mulighed for at blive udviklet og efteruddannet - giv organisationen tid. En omorganisering med flytning af mange medarbejdere, nye medarbejdere, nye ledere og nye retninger - sådan en fuldt ud implementeret organisation kommer ikke med et knips.

Et af de områder, som forbundet får flest tilbagemeldinger på, det er, at man synes, at styrelserne har opbygget for **store stabsfunktioner**. Man synes, at der har været et alt for stort fokus på disse stabsfunktioner med HR-medarbejdere, økonomifunktioner, analysemedarbejdere med videre.

Forbundet er ved at se ind i dette fænomen omkring produktionsmedarbejdere i forhold til antallet af medarbejdere i stabsfunktioner, ledelsessekretariatet, HR-funktioner, analysekontorer mv.

Specielt vil forbundet have fokus på, hvordan stabsfunktionerne vil belaste medlemmer i driften - med andre ord, forbundet vil gerne opfordre jer til at indsamle oplysninger om dokumentationskravene i Skatteforvaltningen.

Flere medlemmer fortæller, at man for eksempel i kontrollen har måttet skære ned på den effektive kontroltid i forhold til at skulle levere tal til analyseenheder. Forbundet vil holde øje med området - men opfordrer alle tillidsrepræsentanter til at holde forbundet orienteret.

Opdelingen af **økonomien** har ikke lettet på overblikket, og forbundet har deltaget i det økonomiudvalg, som er nedsat i bl.a. Skattestyrelsen.

Det var jo forudsat, at man i koncernen skulle arbejde på tværs, men på det økonomiske område, må forbundet konstatere, at der ikke foregår meget på tværs. Vi har for eksempel set, at der i Skattestyrelsen decideret har været ansættelsesstop. Vi har fra forbundets side kunnet påvise, at flere enheder har undladt ansættelser ved vakance. Ja, der har været en enhed, hvor man ikke har fået mulighed for at slå 6 ledige stillinger op. Det er jo klart som blæk, at det belaster de øvrige medarbejdere - og det er efter forbundets opfattelse uforståeligt.

Jeg må under dette punkt erkende, at jeg nok var lidt for hurtigt ude i medierne i forhold til at definere Skatteforvaltningens kerneopgave som værende kontrolopgaven.

På det grundlag var der et medlem, som skrev til mig, at jeg vist havde glemt de hårdt pressede medlemmer i bl.a. det tidligere Kundeservice. Jeg vil godt her understrege, at ingen medlemmer er glemt - og netop derfor er der gennem et år gjort opmærksom på de problemer, der for eksempel er i Person på udlandsområdet. Der er simpelt hen for mange opgaver i forhold til ressourcer. Det er klart utilfredsstillende. Og sådan er der en række områder.

Så samlet set vil og skal økonomien være i centrum. Det er nødvendigt, at man sikrer økonomi til at kunne genoprette Skatteforvaltningen - det er ikke bare et quick-fix. Der skal være penge over tid. Der er ikke tid til ansættelsesstop - men ansættelse af medarbejdere bør ske over tid, så det kan ske i en fornuftig rytme, der giver tid til bl.a. oplæring.

En af forbundets påstande er altså, at vi indtil videre har bevæget os "**i hver sin retning**".

Der har i det forløbne år været så meget fokus på at få opbygget de enkelte styrelser, at man kan konstatere, at tingene bevæger sig i flere retninger. Der er forskel på de enkelte styrelseres størrelse, og dermed er der også forskel på de forskellige styrelseres opbygning.

Man kan vel sige, at når vi ser organiseringen i Udviklings- og Forenklingsstyrelsen, så bliver man helt forpustet - aldrig har vi set en organisering, hvor der er så mange kasser - over 70 af dem - og dermed mange niveauer. Og ellers er det kendetegnende, at der er større administrative funktioner - og bare for at tilføje endnu mere, så kunne hver styrelse vel også have et kontor for at arbejde på tværs.

Det første år er altså gået med at bygge styrelserne op, og vi har da også set, at der i forskellige styrelser er sket lidt organisationsændringer, men vi føler ikke, at det er organisationsændringer, som vi har del i - de er kommet fra ledelsen, og selvfølgelig har man overholdt samarbejdsdirektivetets regler om information. Men der kunne nu være mere åbenhed, hvis ideerne blev lanceret med henblik på at drøfte hensigtsmæssigheden af ændringerne. Herom nærmere i afsnittet omkring "samarbejde".

Jeg vil hellere tage hul på et af de områder, som har gennemsyret forbundets fokus i det forløbne år, nemlig at få hele koncernen til at have fokus på "**faglighed**".

Vi har klart den opfattelse, at der bør være fokus - hele tiden og konstant - på, at der kan ske en faglig styrkelse. For der er kun en ting at sige - hvis ikke man både har det for øje ved nyansættelserne og for eksisterende medarbejdere, så vil Skatteforvaltningens medarbejdere ikke være på niveau med rådgiverne - og så vil det være lettere for svindlere at dræne fælleskassen.

Vi føler nok, at der i det forløbne år har været mere fokus på ledelse end på faglighed. Det er et must, at hvis Skatteforvaltningen skal overleve, så må og skal der være fokus på fagligheden.

Dermed skal det ikke forstås sådan, at der ikke også skal være **god ledelse** - ja, faktisk er det en forudsætning for helheden, at Skatteforvaltningen har gode ledere. Så, hvad er der behov for. Jo, der er behov for, at den øverste ledelse sender signaler ned gennem ledelsesstrengen, så vi som medarbejdere ikke oplever skiftende kurs.

Der må være et særligt fokus på nyansatte ledere, hvoraf vi i det forløbne år har fået mange. Og det er bl.a. her, at vi har haft problemer, fordi flere af de nyansatte ledere har haft en noget anden tilgang til det at bedrive ledelse... ja, vi har både set helt forfærdelig ledelse - ja, noget der tangerer gammeldags autoritær ledelse og ledelse med en grad af mobning. Derfor er det også vigtigt, at man er opmærksom på, at man deltager i Lederevalueringen, så der kan blive en åben dialog om, at tingene kører i samme retning. Der kunne godt nævnes en række eksempler på dårlig ledelse, men mange af eksemplerne er afleveret til den øverste ledelse, ja sågar nævnt for ministeren.

Når det er sagt, så må vi også konstatere, at der faktisk er rigtig mange gode ledere i Skatteforvaltningen - også ledere, som har lavet mange gode løsninger i forbindelse med de mange flytninger. Og det er dejligt, at de er i klart overtal - men al begyndelse er svær, så vi håber, at der bliver et fokus på at uddanne lederne - både de, som trænger, og de gode ledere, som skal videreudvikles.

Det, der i det forløbne år har fyldt rigtigt meget, og som også er nævnt tidligere, ja det er jo **flytteplanerne**, hvor vi nærmer os det sidste år ud fra de oprindelige planer.

I Dansk Told & Skatteforbund har vi stadig ikke forstået, at man som politisk ansvarlige kunne lade Skatteministeriet være omfattet af de statslige udflytninger - og vi kan stadig ikke forstå, at det absolut skulle kædes sammen med en større omorganisering, som langt hen ad vejen blev til, fordi ledelsen ønskede samling af medarbejdere inden for de forskellige afdelinger og enheder.

Vi må i al fald konstatere, at dette mix af forskellige organisatoriske tiltag gav det, som Dansk Told & Skatteforbund advarede om, nemlig at vi kan konstatere, at alle flytningerne har givet et stort kompetencetab.

Det er efter forbundets opfattelse med til at øge den tid, der kommer til at gå, inden Skatteforvaltningen er i gear igen. Og det er netop en af de faktorer, som er med til, at tilliden ikke kommer hurtigt nok op.

Og nu kommer så turen især til Skattestyrelsen, som nu og frem i 2020 er den styrelse, som skal flytte rigtig mange medarbejdere. Et følsomt område, hvor man givet vil se samme mønster, som er set tidligere, nemlig at bopælen har større betydning end at flytte med opgaven - altså står vi igen over for et større kompetencetab.

Vi kan i Dansk Told & Skatteforbund ikke forstå, at man ikke har kunnet fastsætte en længere tidshorisont for projektet, så kompetencerne havde været bevaret længst muligt.

Så kunne der også have været en mere successiv oplæringsproces af nye medarbejdere. Man skulle altså have ladet erfarne medarbejdere være længst mulig tid på deres hidtidige arbejdsplads, og først tage nye medarbejdere ind, når de kunne rekrutteres direkte til den nye lokation.

Sådan er det imidlertid ikke, og det er derfor, at forbundet siger, at det er nødvendigt med mere tid - hvorfor egentlig forhaste de organisatoriske flytninger igennem, når der er så meget på spil.

Det ville samtidig have den fordel, at man i højere grad kunne lave løsninger for de medlemmer, som er kommet i klemme ved at skulle flytte mod sin vilje. Eller også skal man fra den øverste ledelse sende det signal, at det er ok at benytte sig af HAP-dage.

Omkring den fleksible arbejdstilrettelæggelse har vi set et noget ujævnt forløb. Der har været ledere, som ikke har villet indrømme nogen form for fleksibilitet - og det har selvfølgelig tvunget nogen til at søge over på et andet område, mens andre er gået på en tidlig pension.

Det skal dog også siges her, at der altså er mange ledere, som har lavet fornuftige aftaler, som har gjort, at medarbejderen har kunnet få tingene til at hænge sammen - blot ved at have nogle hjemmearbejdsdage - disse ledere hylder vi - det er ledere med udsyn og lyst til at have fokus på det faglige.

I det hele taget, så har et af de spørgsmål, som vi har fået flest af på medlemsmøderne rundt om i landet, været spørgsmålet om at få en seniorordning, så man havde et incitament til at blive og øse af sin faglige viden. Også på dette felt deler vandene sig. Der er faktisk områder, hvor vi har indgået flere seniorordninger - og det gælder for eksempel i flere dele af Skattestyrelsen, mens det i andre styrelser har haltet efter med at indgå aftaler om seniorordninger.

I Dansk Told & Skatteforbund synes vi, at det er en underlig holdning, når man netop ser på samfundsudviklingen, og hører regeringen tale om, at udbuddet af faglig arbejdskraft bliver mindre - og så skal vi i den grad kæmpe for at få seniorordninger igang. Ærgerligt.

Det skal ikke være nogen hemmelighed, at vi i forbundet godt kunne have tænkt os, at man omkring flytteplanerne lige stoppede op og bedømte situationen i relation til at få maksimum ud af medarbejdere, som gerne ville blive og give den en skalle for fagligheden. Sådan skulle det ikke gå, og jeg har tidligere været inde på spørgsmålet om at lave løsninger - det kommer igen under et andet punkt.

Noget af det, som har været en gennemgående figur i hele processen omkring flytningerne, har været **ledelsesværktøjerne**.

Ledelsesværktøjerne er en af de ting, som blev etableret i forbindelse med de store organisatoriske forandringer, og som skulle være med til at få omvæltningerne til at glide ned.

Det har vel haft den succes, som man kunne forvente, når man ser på, at pengene for 2019 var brugt op efter godt og vel et halvt år. Vi har derfor skullet vente på et tilsagn fra departementet om, hvorvidt ordningen kunne tilføres ekstra penge.

Vi er nu så langt, at der bliver tilført ekstra 4,5 mio. kr. i forhold til de oprindelige 20 mio. kr., som der oprindeligt var til og med 2020. Så må vi se, om det ikke rækker både til slutningen af året og til hele næste år. Pengene er taget forholdsmæssigt fra de 7 styrelser - uden garanti for at få dem tilbage som tillæg.

På baggrund af de manglende penge, så har der været en drøftelse af, hvordan vi så - for den resterende periode - gør i forhold til fornyelser af eksisterende perioder fra ledelsværktøjerne. Først og fremmest er det besluttet, at der kan ske tildeling af tillæg første gang - og det kan der også anden gang. Men for henholdsvis 3. og 4. gang, så vil der blive tale om en individuel vurdering.

Der har været meget snak omkring offentliggørelse af tillæggene, og efterhånden er vi - noget sent - kommet frem til, at der sker offentliggørelse på underdirektørniveau ud fra nuværende placering. Det har givet meget snak, men jeg tror, at vi er nået det mulige.

Uanset, hvordan vi ser på situationen, så har aftalen omkring ledelsværktøjer været gavnlig i forhold til at kunne kompensere for nogle af de flytninger, som har været nødvendige som følge af omorganiseringen og udflytningen af statslige arbejdspladser.

Det kan stadig konstateres, at Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer i høj grad har kunnet begå sig i tildelingen af midler fra ledelsværktøjerne. Det betyder selvfølgelig også, at vi har haft og har en del medlemmer, som er blevet flyttet.

Som det tidligere er omtalt, så er det fortsat forbundets holdning, at dette kunne være gjort smartere, hvis man havde lyttet til organisationerne og skabt en organisation, hvor flytninger var frivillige, og hvor tilførsel af medarbejdere til nye steder/områder/enheder først blev eksekveret, når det var nødvendigt i forhold til at rekruttere til det sted, hvor enheden skal have endelig placering.

Sådan er det ikke gået, og forbundets har derfor deltaget i forhandlingerne omkring ledelsværktøjerne ud fra en betragtning om, at vi har haft fokus på at kunne kompensere vores medlemmer så meget som muligt.

Desværre har vi også over det seneste år set, at der er områder, hvor man kun i begrænset omfang har gjort brug af den mulighed for at lette lidt på de kvaler, der opstår, når man bliver tvunget til - enten at flytte arbejdsplads eller at skulle flytte arbejdsområde - rent geografisk. Det er bestemt ikke attraktivt, men et plaster på såret med en kompensation.

Man kan godt frygte, hvad det betyder, når ordningen ikke længere er til rådighed.

Der skal her fra talerstolen lyde en stor tak til jer tillidsrepræsentanter for jeres engagement i at behandle det materiale, som er kommet ud før afholdelse af møderne.

Det er ikke mindst jeres skyld, at vi har kunnet markere os på dette område - og jo selvfølgelig vores dygtige medlemmer. Men vi har fået tilrettelagt en god procedure omkring indstillingerne - og ikke mindst har vi få bragt mange af vores medlemmer i spil til at modtage tillæg som følge af forflytningerne. Vi har altså bibragt en bevarelse af kompetencer i den nye organisation - og det kan vi godt være stolte af.

Og vi har tilrettelagt det sådan i forbundets sekretariat, at vi er tre på opgaven, nemlig Allan, Jan og mig selv. Vi er hurtige til at få indstillingerne ud til jer, og I er engageret i at få givet en tilbagemelding, så vi er klar ved forhandlingerne.

Vi må imidlertid også konstatere, at der er forskel på, hvordan de enkelte styrelser benytter sig af ledelsværktøjerne. Vi har ikke lavet en fordeling af tillæggene på de enkelte styrelser - det kommer. Men vi kan konstatere, at Gældsstyrelsen både var sen til at komme igang og også er en af de styrelser, som næppe bruger ordningen særligt meget - underligt, at man sådan gør sig til overdommer i stedet for at sende en ansøgning af sted.

Det bliver spændende at se, hvordan udviklingen går på dette punkt - især efter, at vi har gjort 3. og 4. forlængelse til en individuel proces. Vil vi gøre brug af det, vil der være penge nok og hvad med fremtiden?

Alt i alt er ordningen god - og vi kan konstatere, at forbundets medlemmer er med i front, når vi ser på pengefronten. Hvis vi går over til diverse ordninger uden for tillægsverdenen, så må vi også konstatere, at tildeling af uddannelsestilbud kun var aktuelt i starten - det er simpelt hen gledet ud, ligesom ordninger om tildeling af HAP-dage heller ikke foregår i regi af ledelsesværktøjerne. På seneste repræsentantskabsmøde kunne jeg også berette om indgåelse af aftaler vedrørende distancearbejdspladser, transportgodtgørelse, flyverpladser mv. Det er næsten ikke set i det forløbne år.

Lad os vende blikket over i retning af en trist udvikling, nemlig Moderniseringsstyrelsens ide om at samle en række servicefunktioner under Bygningsstyrelsen og med en udlicitering til ISS - de såkaldte **Facility Management**-opgaver.

Det er ikke forbundets kop te, og derfor har forbundet i det forløbne år brugt meget tid på at se, hvordan vi har kunnet afbøde smerterne af denne handling, som efter forbundets opfattelse er en fejl, som vil føre til øgede udgifter for ministerierne, og som kun er lavet til ære for tidligere Minister for offentlig Innovation, Sophie Løhde. Det vil ikke føre noget godt med sig.

Forbundet har på nuværende tidspunkt 12 medlemmer, som pr. 1. oktober er gået over til ISS. Medlemmerne vil beholde deres individuelle rettigheder, og ISS har da også allerede opsagt de kollektive aftaler. Det betyder, at forbundet har en overenskomstansat og 11 tjenstemandsansatte, og de 11 er således udlånt til ISS.

I CO10 har man også drøftet situationen omkring privatiseringen af Facility Management-opgaverne - det er ikke en situation, som fik roser. CO10 er klar, hvis der opstår forhindringer, og forbundet er allerede i kontakt med CO10.

Forbundets 12 medlemmer skal principielt overdrages til en anden CO10-organisation, nemlig TAT. TAT er Teknisk Administrative Tjenstemænd og organiserer de ministerier, som ikke direkte har egen overenskomst, så som Dansk Told & Skatteforbund, Politiforbundet og andre.

De pågældende medlemmer har bedt forbundet om at forblive i forbundet - bl.a. fordi vi ved, at der eventuelt kan komme sager i forbindelse med overdragelsen til Bygningsstyrelsen og videre til ISS.

På bestyrelsesmødet den 16. september i år gav TAT tilsagn om, at der nok kunne laves en løsning. Forbundet er imidlertid klar over, at TAT har sendt en mail til CO10 omkring overflytning af medlemmer. På det grundlag har forbundet skrevet til formanden for TAT, Lars Bonde Eriksen, for at komme i dialog med ham omkring at finde en løsning. Vi har endnu ikke hørt fra Lars, så indtil videre, så forbliver de 12 medlemmer i DTS - og det skulle de gerne blive ved med at være, hvis der skal være kontinuitet i deres sager.

Hvis vi lige skal runde udviklingen af **IT-systemer**, så er det vel sådan, at vi alle er spændte på, hvordan disse systemer kommer til at virke... fordi det jo netop får stor betydning for arbejdsvilkårene.

En ting kan man vel være helt sikker på, nemlig at alle systemerne garanteret bliver dyrere end det, som er afsat til formålet.

Vi venter på PSRM, vi venter på EUTK og vi venter på E&G-systemet - altså ejendomsvurderingssystemet. Og det bliver selvfølgelig spændende at se, hvad igangsætningen af disse systemer vil komme til at betyde for arbejdstilrettelæggelsen.

Og så er der alle legacy-systemener - den gamle IT-park. Ja, der er nok at se til på IT-området, og det er vel også derfor, at vi ser en kompliceret organisation i UFST. Vores frygt er selvfølgelig, at området kommer til at sluge så mange penge, at vi igen kommer til at slås med budgetnedskæringer - vi må virkelig håbe, at man er blevet klogere.

Jeg nævnte i indledningen, at der ikke ville blive givet en gennemgang af udviklingen i de enkelte styrelser. Men det betyder ikke, at vi ikke vil se nærmere på et par organisatoriske forhold, hvor vi mener, at der er noget, som man skal forholde sig til - og enten gøre noget ved nu, eller tage med i betragtning, når organisationen givet skal justeres eller ændres.

For det første, så er man nødt til nærmere at få defineret, hvordan *Administrations- og Servicestyrelsen* skal fungere i fremtiden - og her tænkes på forholdet mellem ADST og de andre styrelser eller koncernen, og hvordan er forholdet mellem ADST og de øvrige styrelser set i forhold til personalesager.

Vi er nødt til at få afklaret, hvem gør hvad - og hvor forhandler vi hvad. Og med det, så finder vi, at det skal nærmere afklares, om det er ADST, der forestår personalepolitik, lønpolitik mv. Og vi er som forhandlingsberettiget organisation nødt til at vide, hvor vi henvender os, når vi skal varetage vores medlemmers interesser.

For eksempel kan vi jo have sager, hvor en personalesag er endt med en sanktion i form af eksempelvis en advarsel. Hvor kan vi så klage over den? Ja, først og fremmest, så skal vi vel klage til den styrelse, som har ansvaret for den pågældende medarbejder og den afgørelse, som er truffet. Eller skal vi klage over ADST, som man forinden styrelsens afgørelse har rådført sig med? Ja, det fortaber sig lidt i det i tågerne. Vi vil i hvert fald være sikre på, at vi giver vores medlemmer den bedste sagsbehandling, men det kan være svært i den nuværende organisation. Ordet retssikkerhed for medarbejderne kunne nævnes her.

Og så vil vi også gerne have, at sagsgangen generelt bliver hurtigere, fordi det altså handler om mennesker, som har krav på at blive behandlet ordentligt.

Og for det andet, så vil vi også godt lige tage *Gældsstyrelsen* med i overvejelserne om, hvorvidt man har den rigtige organisering.

Vi er helt klar over, at det er en ordentlig mundfuld at skulle reorganisere en styrelse, som i den grad er i fokus omkring gældsinddrivelsen, og som i det forløbne år har skullet ansætte rigtig mange nye medarbejdere. Det er vanskeligt.

Jeg skal ikke nærmere redegøre for og gennemgå de rapporter, som er kommet fra Rigsrevisionen - det har I nærmere kunnet læse om i bl.a. det seneste nummer af Dansk Told & Skat. Men her skal vi alene tage op, om der nu også er den rigtige gældsinddrivelsesfilosofi, herunder om der er den rigtige lokalisering for at få mest muligt ud af arbejdet med gældsinddrivelse.

Forbundet har klart den holdning, at gældsinddrivelse handler om hastighed og nærhed, og med kun 6 driftscentre rundt om i landet, så er det forbundets opfattelse, at man kunne have organiseret sig bedre. Vi er faktisk af den opfattelse, at der burde være inddrivelse ved alle centre rundt om i landet. Som sagt, så handler det om nærhed.

Ved at ændre placeringen, så kan man også være hurtige ude for at sikre sig de værdier, der skal til for at sikre pengene i fælleskassen.

Der er også en række forhold, som man kunne ændre for at gøre gældsinddrivelsen mere nutidig. For eksempel er det forbundets opfattelse, at staten ikke bør lege bank og tage 8,05% i rente - det er alt for højt - og til hvilken nytte? Vi ser jo, at der er et dalende incitament til betale, når indbetalingerne først og fremmest afskrives på renterne. Det vil sige, at man stadig får tilskrevet gæld via den høje rentesats. Hvis man i stedet for ændrede afskrivningerne i forbindelse med indbetalinger, så der blev afskrevet på hovedstolen, så kunne man som skyldner også se gælden blive mindre - et langt bedre incitament til at betale sin gæld.

Der er talt meget om, at man kunne udlicitere gældsinddrivelsen - forbundet er klart af den opfattelse, at det bare vil være at flytte problemerne. Det løser ikke noget. Den store gæld, som er stående, ja det er et politisk spørgsmål - skal gælden afskrives, eller skal den nuværende gæld, hvor der er cirka 50 - 60 mia. kr., som ikke kan inddrives. Skal denne gældspost retskraftvurderes og puttes ind, eller skal den afskrives - det må og

skal politikerne tage stilling til. Man må altså få diskuteret igennem, om man skal forfølge det gamle udsagn om, at man skal betale enhver sit.

Vi nærmer os slutningen på et stort emne - og Skatteforvaltningen har selvfølgelig fyldt meget i det forløbne år, et år efter tilblivelsen.

Vi er, som tidligere sagt, begyndt at forholde os til den organisering, som blev lavet pr. 1. juli sidste år, men vi er heller ikke så naive, at vi tror, at man fluks springer til at ændre strukturen. Men vi har da det håb, at man tager vores betragtninger ind i overvejelserne om, hvordan man kan tage vores synspunkter med ind i fremtidige justeringer af organisationen.

Under alle omstændigheder, så kan vi se, at mange eksterne organisationer, ja selv befolkningen og virksomhederne synes, at det er fornuftigt at investere i Skatteforvaltningen. FSR, Danske Revisorer, har lavet en undersøgelse, hvor 81% af befolkningen og 62% af virksomhederne synes, at der skal laves en genopretning af Skatteforvaltningen. Og man ønsker sig faktisk mere kontrol. Det er her, at jeg skal nævne, at kun 1.200 årsværk i skattestyrelsen ser på regnskaber - ud af de 3.800 medarbejdere, som er ansat i Skattestyrelsen. Og her har jeg ikke glemt det pres, som er på det tidligere Kundeservice - og som jeg har nævnt tidligere.

Punktet omkring **Skatteforvaltningen, koncernen** er slut, og det må være tid til at høre bemærkninger, kommentarer eller gode råd fra jer. Og måske endda tilføjelser til det, som er valgt at blive bragt.

Kompetence/Kompetencebehov

Faglighed er en af værdierne i Skatteministeriets koncern – det er vi enige i - ja, det gennemsyrrer faktisk vores gennemgående holdning til, hvordan Skatteforvaltningen kommer op i gear. Hvor kommer så fagligheden fra - jo, den kommer flere steder fra, men en af de vigtigste er selvfølgelig

Professionsbachelor i skat - forbundets højt prioriterede projekt

Der er ingen tvivl om, at det er en kanon uddannelse, som Dansk Told & Skatteforbund har kreeret - og kreeret sammen med såvel interne som eksterne interessenter. Det er den uddannelse, som skal sikre fagligheden i forhold til produktionen.

Der er ingen tvivl om, at det er fra denne uddannelse, at Skatteforvaltningen skal ansætte fremtidige medarbejdere. Men Skatteforvaltningen skal ikke hvile på laurbærerne - der vil også være en række andre, som har kig på denne uddannelse - og her tænker jeg selvfølgelig på revisorer, skatteadvokater og større virksomheder.

Derfor er vi også glade for, at det i 2019 er blevet til lige over 100 studerende på uddannelse, nemlig 55 i København – 23 i Haderslev – og 23 i Herning.

Vedrørende årgang 2018 er status på antallet af studerende på 3. semester i uddannelsen 13 i Haderslev og 40 i København.

Forbundet har sagt velkommen til årgang 2019 ved besøg i Haderslev, Herning og København. Fantastiske besøg, hvor vi mødte engagerede studerende, ja så engagerede, at der i Herning og København var ”kampvalg” om pladserne i DTS-studieråd. Og glædeligt var det, at der var stor interesse for at blive studiemedlem i forbundet. Vi glæder os til at være der for jer.

Vi har gjort ganske meget for at få Skatteforvaltningen til at tilbyde studentermedhjælperjobs specielt i Skattestyrelsen.

Og nu har vi set de første stillingsopslag, hvor det alene var studerende fra professionsbachelor i skat, som man søger efter! Det er den rigtige vej for Skatteforvaltningen, hvis man vil med i kapløbet om de dygtige unge.

I Aarhus valgte man en anden model for studentermedhjælperjobs, idet de studerende blot skulle skrive ansøgning og CV. FTFA gav en hjælpende hånd til at sparre om ansøgningsmaterialet. Tilbage meldingen herfra er, at det er et godt materiale, som er afsendt til Skattestyrelsen.

Vi lavede også workshops for de studerende, og vi havde et godt samarbejde med FTFA på skolerne. Samtidig havde vi Lån & Spar, TJM Forsikring, PFA og FTFA med til at lave en fællesdag i København den 1. februar i år for årgang 2018 – bl.a. med besøg på Christiansborg, hvor der var møde med skatteministeren og skattepolitisk ordfører Jesper Petersen samt rundvisning, hvor også Enhedslistens skattepolitiske ordfører Rune Lund deltog. En god oplevelse – og gode tilbagemeldinger.

Snart vil arbejdet med etableringen af de to valgfag gå i gang på uddannelsesinstitutionerne – og vi arbejder for, at styrelserne i Skatteministeriets koncern ved, at det er nu, at det er besøgstid for indflydelse på relevante kompetencer.

På rekrutteringssiden har vi også arbejdet for, at diplomuddannelsen i skat blev kendt for sin faglige tyngde og fleksibilitet i forhold til arbejdet i de enkelte styrelser. Uddannelsen vil kunne give nye kolleger et godt skub i en mere faglig retning, og det kan samtidig være et element for eksisterende medarbejderne.

Og netop *Diplom i skat* kan vi lige dvæle lidt ved - det er nemlig vigtigt, at denne uddannelse også fremhæves som en uddannelse, hvor man når det faglige niveau. Som sagt både til nye og til eksisterende medarbejdere.

Vi har brug for, at der arbejdes alle steder i forbundets tillidsrepræsentantorganisation på at sikre, at der gennemføres hele uddannelser i diplomuddannelsen i skat, da uddannelsen ellers ikke vil overleve på sigt - tag gerne fat i Anette og Charlotte.

Diplom i skat kan tilrettelægges så den indholdsmæssigt passer til alle styrelser. Forbundet har også spillet ind med muligheden for at have en fleksibel diplomuddannelse i skat. En uddannelse, der har afgangsprøve i diplomuddannelse i skat og nogle fag fra diplom i skat og med mulighed for at trække relevante moduler ind fra andre diplomuddannelser. Det drøftes også med ADST, om at udvide mulighederne inden for studieordningen om diplom i skat.

Det er forbundets opfattelse, at Skatteforvaltningen kunne gøre meget mere brug af mulighederne for at trække moduler til lokalt. Det bliver dog brugt nogen steder med deraf følgende mindre rejseudgifter og mindre transporttid til følge, bl.a. i Aalborg og Ribe - så det er bare med at komme i gang. Man kan også samle et helt hold lokalt...

Det er også muligt at oprette nye moduler, hvis der er behov for dette – der har været talt om international beskatning som et emne, og der kunne sagtens være andre områder. Har I eller medlemmerne kendskab til relevante emner – så sørg for, at forbundet får besked - Anette og Charlotte er klar.

Master i skat – som jo rummer alle de faglige grene i Skatteforvaltningen

Også vedrørende denne uddannelse har vi brug for, at der arbejdes alle steder i forbundets tillidsrepræsentantorganisation på at sikre, at der gennemføres hele uddannelser i master i skat, da uddannelsen ellers ikke vil overleve på sigt.

Der er allerede sket en forringelse i udbuddet af uddannelsen på Aarhus Universitet. Det har været holdningen i SKAT siden efter- og videreuddannelsesmodellen blev til i forbindelse med den seneste udarbejdelse af kompetencestrategi i 2010, at der skulle være udviklingsveje for alle. Sådan må det fortsat være, nemlig at der leves op til Kompetenceaftalen fra OK18

Til slut under dette punkt vil jeg lige komme ind på det, som på uddannelsesfronten kom ud af OK18, nemlig **Den statslige kompetencefond**. Den er etableret som erstatning for FUSA-midler, I ved, den ordning, hvor man skulle ansøge om kompetencefondsmidler, som blev sendt direkte til Skatteministeriet og fordelt efter lønsum rundt i koncernen.

Nu er midlerne afsat i Kompetencefonde, hvor DTS hører til CO10-fonden. Der har indtil videre ikke været stor søgning fra DTS-medlemmer fra Fonden, som åbnede for ansøgninger den 4. september 2019. Vi forventer, at der vil komme flere ansøgninger her i efteråret på baggrund af tilmeldingsfrister på diplom og master i skat.

Hvis der er problemer med at få lov at søge – så vil sekretariatet gerne vide det hurtigst muligt. Ring til Anette.

Her kunne kompetenceafsnittet egentlig slutte, men det er vigtigt for mig lige at medtage den fantastiske event, som forbundet afholdte på Bornholm for at gøre opmærksom på uddannelsen Professionsbachelor i skat. En event med god debat, udklædning, skattekiste og guldmønter - og en event, som virkelig fik opmærksomhed - vi fik rigtig god kontakt med unge mennesker, og vi fik gjort helt klart, at der er skabt en uddannelse, som har værdi for samfundet og for den enkelte studerende. Godt gået.

Lad mig slutte med et citat for en af paneldeltagerne, nemlig advokat Christian Bachmann: “Der er brug for en ny rygsøjle af den kategori af medarbejdere”, sagde Christian – som også fremhævede, at fordi man er jurist, er man ikke nødvendigvis skatteekspert. ”Virkeligheden er, at der sidder rigtig mange dygtige skatterevisorer, der er fuldt på højde med jurister. Det er talentet, der må afgøre, hvor langt man kommer”, lød det fra Christian... *Det må altså være noget, som giver anledning til overvejelser i rekrutteringspolitikken.*

Jeg er klar til bemærkninger på kompetenceområdet.

Så bevæger vi os over på endnu et kerneområde, nemlig **Løn mv. og Overenskomstforhandlingerne i 2021**.

Det kan synes forkert, at denne overskrift indeholder året 2021, men her har vi jo med et område at gøre, hvor det er vigtigt at være i god tid, når man skal formulere knivskarpe krav til de kommende overenskomstforhandlinger.

Men lad os starte med tillæg for 2019. Vi havde sagen på hovedbestyrelsesdagsordenen i maj i år, hvor der var en bred drøftelse af tillægsforhandlingerne for 2019. En af de ting, som selvfølgelig stak ud, var, at ledelsen ikke alle steder ønskede at anvende hele den afsatte ramme til tillæg. På det grundlag blev alle opfordret til at tage en drøftelse af dette i de relevante samarbejdsudvalg.

Der er endnu ikke foretaget en endelig evaluering i forbundet, fordi vi stadig mangler lidt tilbagemeldinger.

Og det får selvfølgelig en konsekvens i forhold til, hvordan forbundet forbereder sig til de kommende tillægsforhandlinger. Der blev på hovedbestyrelsesmødet også drøftet forskellige uhensigtsmæssigheder - disse indgår i evalueringen mellem ADST og organisationerne. Og hvad drejer det sig så om - jo, for eksempel har man nogle steder foretaget fordelingsberegningerne på antal hoveder og ikke på baggrund af lønsum. Men generelt er det gået godt. Jeg skal bare tilføje, at der heller ikke har været den endelige evaluering mellem ADST og organisationerne.

Som jeg sagde, så kan det være underligt at nævne OK '21 - hvad med OK'18 - jo, der mangler stadigvæk en udmøntning. Men CO10 og forbundet arbejder på det. Og der er ved at ske noget – siger Jan.

På lønsiden er det i øvrigt sådan, at vi synes at kunne konstatere, at der er brugt mange lønkroner i forbindelse med tillæg til nyrekrutterede - og vi kan da roligt komme med en opfordring omkring løn og en kommende lønpolitik, nemlig “send flere penge” - i al fald hvis vi skal lave en sammenligning med den

private sektor - rådgivere, revisorer og skatterådgivere. Og vi har da også set flere medlemmer forsvinde den vej. Så løn har en betydning.

Når vi ser i retning af de kommende overenskomstforhandlinger i 2021, så er det altså allerede nu, at vi skal sætte gang i drøftelserne omkring vores krav. Forbundet har allerede modtaget invitationen fra vores centralorganisation, CO10, om at gå i gang med forberedelserne.

Lad mig slå fast, at forbundet ikke har glemt de gamle diskussioner omkring ny løn. Måske husker nogen af jer også, at der var en konference på CFU-niveau - altså blandt samtlige organisationer. Konferencen sluttede vel med, at der var 50%, som syntes, at ny løn var godt, og 50% var imod.

En af de ting, som vi har dyrket meget, er bl.a. at vi ikke har set os selv modtage noget som helst fra den såkaldte reststigning. Reststigningen, som er defineret ved at være den procent, som tillægges resultatet, fordi man skønner, at der udover de faste dele i resultatet vil blive udbetalt mere i løn på statens område - altså ud over de fastsatte lønsummer.

Det er jo ikke noget, som vi i Dansk Told & Skatteforbund synes at have fået nogen andel i. Man kan så sige, at med ledelsesværktøjerne, så har vi fået andel i reststigningen, ligesom man kan sige, at de procentandele, som har været givet til tillæg også kan have bidraget til at opfylde reststigningen - altså hvis man vel og mærke har brugt hele procentandelen til tillæg.

Det vanskelige i ny løn er, at det er vanskeligt at sætte noget andet i stedet for. Men derfor kan man jo godt gøre forsøget - et forsøg på at komme med et alternativ eller at komme med en justering. Derfor er det også vigtigt at gå i gang allerede nu - og det tager vi så hul på i senere i dag. Jan vil komme med et oplæg.

Til sidst under dette punkt vil jeg gerne trække frem, at vi jo også i denne periode har vundet en retssag - nemlig pensionssagen vedrørende tidligere kommunalt tjenestemandsansatte. Sagen blev både vundet ved byretten og ved Østre Landsret. Der er stadig gang i sagen, for nu gælder det jo beregningerne for at få penge ud til medlemmerne. Det kommer vel til at betyde, at vi sørger for, at medlemmerne får i omegnen af 3,6 mio. kr. udbetalt. Og så forsøgte Skatteforvaltningen endda at få sagen prøvet ved Højesteret. Godt gået af forbundets sekretariat - godt gået af Jan.

Når vi nu perifert er inde på overenskomstforhandlingerne, så må det være stedet at nævne, at regeringsskiftet gav en omfordeling af ministeriernes ressortområder. Således var der en del, som blev udskilt fra Finansministeriet til Skatteministeriet, nemlig den del, som tager sig af netop overenskomstforhandlingerne.

Det er nu blevet til en styrelse i Skatteministeriet, som har fået navnet **Medarbejder- og Kompetencestyrelsen** - i daglig tale kaldet MEDST. Styrelsens navn fortæller noget om regeringens formål med at skille denne del væk fra Finansministeriet og dermed Moderniseringsstyrelsen. Man ønsker at signalere, at der skal fokus på, at overenskomstforhandlingerne skal foregå på god og ordentlig måde. Styrelsen består i dag af cirka 70 medarbejdere og skal op på 100 medarbejdere.

Forbundet formoder ikke, at der er medarbejdere i den nye styrelse, som henhører under forbundets forhandlingsområde, men man kender jo ikke udviklingen - det kunne jo være, at det netop giver forbundets medlemmer en udviklingsmulighed med ansættelse i den ny styrelse.

Under alle omstændigheder, så byder forbundet velkommen til den ny styrelse - vi er glade for, at vi får et tæt samarbejde med den del af statens arbejdsgiverrolle, og vi håber, at den ny styrelse vil søge viden om det daglige arbejde i en af statens største driftsstyrelser.

Hermed overgiver jeg til repræsentantskabet at drøfte de ting, som var valgt at bringe under dette punkt vedrørende løn og overenskomstforhandlingerne i 2021.

Lad os vende blikket over på **arbejdsmiljøet** - et område, som er meget vigtigt for forbundets medlemmer. Ja, og det burde også være meget vigtigt for ledelsen. For det er jo netop gennem arbejdsmiljøet - altså et godt arbejdsmiljø - at man får medarbejdere, som er og bliver glade for at gå på arbejde hver dag - netop en af målsætningerne fra departementschefen, som jeg omtalte tidligere blev sagt på forbundets repræsentantskabsmøde i Korsør i 2012.

Hvad er så status på arbejdsmiljøet?

I onsdag fik hovedbestyrelsen et notat fra Arbejdsmiljøudvalget om de fysiske forhold i Skatteforvaltningen fra den fysiske APV 2019, som vi nu sender ud til jer.

Det bliver spændende at få det dyrket - og et første kig i opstillingen på adresser siger mig, at der bliver nok at tage sig til, hvis det altsammen skal gennemgås. Så god fornøjelse med det. Lad mig opsummere nogle af hovedområderne, nemlig:

Støj scorer 3,3 ud af 5, men med hele 1.609 kommentarer - og besvarelsen rummer altså en eller anden form for utilfredshed blandt 34% af besvarelsene - og der var i alt 8.092 besvarelser.

Indeklima scorer 3,3 ud af 5 – og der er rent faktisk 1.745 kommentarer til indeklimaet.

Rengøringen inden for indeklima har en score på 3,5 ud af 5 med hele 1.091 kommentarer. Og endelig viser undersøgelsen, at der er udfordringer i øvrigt i storrums og konsekvenser ved at arbejde i storrums. Vi må se, hvad der kommer ud af behandlingen af APV'en.

Siden repræsentantskabsmødet i 2018 har der i Arbejdsmiljøudvalget været fokus på at skabe nogle ordentlige og gode rammer for at arbejde i Skatteforvaltningen. En af de ting, som har fyldt meget er selvfølgelig indretningen af arbejdspladserne.

Vi vil alle huske, at vi først havde en Designmanual, hvor der var mange gode ting i, men hvor vi selvfølgelig også havde diskussionerne omkring storrums. Noget kan tyde på, at Designmanualen var for "dyr", for vi så den i al fald ændret til en indretningsguide. Og hvis indretningsguiden er for god, ja så kan man jo altid ændre den. Det skal nok ske.

På arbejdsmiljøensiden er vægten også på så hurtigt som muligt at få vished for, hvor Skatteforvaltningen lokaliserer sig, hvornår der skal bygges om, og hvordan det skal se ud. Vi må sige, at vi godt kunne tænke os flere møder med orientering om status. Vi synes, at det lød lovende i starten, hvor vi blev indkaldt til kontinuerlige møder med ADST, men det er gået lidt i sig selv. På det seneste møde med ADST - det såkaldte kundemøde - blev det dog vedtaget, at der igen skal være statusmøder - og så må vi se, om vi kommer tættere på i at kunne være med i de indledende faser for indretningen af lokationer.

Det er klart, at en af de store flytninger, som har fyldt meget, er flytningen fra Østbanegade og Slusen til Towers.

Lad det være slået fast - forbundet bliver aldrig stor tilhænger af Towers. For det første synes vi, at processen har været fastlåst - vi har ikke kunnet finde rytme med ADST på dette punkt. Vi har haft en disputs omkring centimeter mellem bordene, og vi synes dybest set, at det er en ideforladt indretning, ja man fristes til at sige, at etableringen af arbejdspladser bygger på principperne om at presse så mange som muligt ind på færrest mulige kvadratmeter - frem for at sikre et godt arbejdsmiljø.

Det kan synes at være hårde ord, men vi bygger ordene på de erfaringer, som vi har andre steder fra, hvor vi faktisk - uanset etableringen af storrums - synes, at man er kommet i mål med at indrette spændende lokaler. Og her tænker vi for eksempel på Ribe.

Vi er af den opfattelse i forbundet, at der burde være en tredje adresse i København - nu er vi i den situation, at Høje-Taastrup hænger, at Towers bliver en møllesten om halsen på os, og at man mangler plads på Osvold Helmuths Vej. Ikke nogen særlig god kombination.

Ikke mere om indretning - andet end at vi synes, at man i højere grad skulle lytte til organisationerne.

En af de ting, som også har været i centrum, når vi taler arbejdsmiljø, ja, det er selvfølgelig stress. Det er på dagsordenen på efteruddannelsen af arbejdsmiljørepræsentanter i november. Men det er også nødt til at blive nævnt her, fordi det synes at være en "never ending story" - desværre.

Specielt har vi fra medlemmerne og jer fået indberetninger om et øget stress-problem. Problemet opstår på flere måder. For det første har vi fået fortalt, at flere af vores medlemmer er gået ned med stress - bl.a. på grund af situationen med at skulle oplære nye medarbejdere - vel vidende, at man også har skullet klare en produktion. Der er også flere, som har henvendt sig i relation til produktionsmængden.

Det synes som om, at der i højere grad er fokus på, at få samlet medarbejdere i driften til tavlemøder - frem for at have dialogen om, hvad der skal til for at klare produktionen eller at få sat målene mere realistisk. Faktisk troede vi, at der ikke alene på Skattestyrelsens side var en anden tilgang til produktion - efter at man er gået fra projekter til programmer. Men vi kan se, at der stadig er individuelle mål for den enkelte medarbejder. Det gælder også i Motor og Gæld. Der er noget her, som vi skal dybere ned i.

Det er jo klart, at man kan ikke år efter år bare kan sætte produktionen op med ekstra 10% - alting har en ende, og hvis man skal bibeholde et engagement, så er man også nødt til at være mere realistisk. Ellers ender man med at producere endnu flere, som kommer til at døje med stress. Det er den forkerte vej.

I øvrigt mener forbundet forbundet fortsat, at der bør være plads til en landsdækkende aktivitetsdag for hele Skatteministeriet, hvor man kan møde kolleger på tværs.

Med andre ord - der bliver nok at se til for forbundets Arbejdsmiljøudvalg. Og husk endelig at melde ind til medlemmerne af udvalget eller Connie, hvis der er noget, som skal have opmærksomhed. Ordet er frit.

Nu har vi været igennem en række udgiftskrævende emner, og tiden må være ind til at snakke økonomi, eller nærmere betegnet *finanslovsforslaget* fra den nye regering.

Ja, inden vi går til finanslovsforslaget, så lad os lige dvæle ved, at vi jo i forbindelse med regeringsskiftet fik en ny skatteminister, nemlig Morten Bødskov. Det er selvfølgelig spændende nu at se, om den nye regering lever op til sine løfter fra valgkampen omkring at sikre tilstrækkelige midler til Skatteforvaltningen. Ja, og endda tilføre ekstra personale for at styrke den kontrol, som i flere år har været skåret ned, brugt som Skatteministeriets elastik i forhold til at have tilstrækkeligt med midler til at drive Skatteforvaltningen.

Vi siger i Dansk Told & Skatteforbund velkommen til Morten Bødskov. Vi er rigtig glade for de udmeldinger, som indtil videre er kommet fra skatteministeren. Vi ser frem til at samarbejde med skatteministeren omkring at bringe Skatteforvaltningen op i gear, at genvinde befolkningens tillid og sikre, at enhver betaler sit til fælleskassen.

Vi vil gerne stille os til rådighed med henblik på at bidrage til målet om at sikre pengene i fælleskassen, og vi håber, at der vil blive lyttet til os. Vi er i Dansk Told & Skatteforbund kendte for at være ærlige i de svar, som vi giver - vi siger vores mening, og selv om det måtte give lidt knubs, så skal man vide, at vi står ved vores holdninger. Men holdninger kan rykkes, når man bliver klogere - bare det går begge veje. Så velkommen til skatteminister Morten Bødskov - vi glæder os til samarbejdet.

Regeringens forslag til en finanslov var fastsat til at blive offentliggjort den 2. oktober 2019, men allerede den 1. oktober havde regeringen - vanen tro, når det nu var et fokusområde - lækket indholdet af finanslovsforslaget i relation til Skatteministeriet.

Det har givet forskellig medieaktivitet - bl.a. fordi Berlingske fra foråret og hen over sommeren havde ønsket at bringe forskellige artikler om Skatteforvaltningen. I den forbindelse kan man vel sige, at hovedbudskabet omkring forbundets opfattelse af, hvad man burde gøre på Skatteministeriets område, ja, det var at forsøge at

indgå en flerårsaftale - gerne fire år, således at Skatteministeriet og ikke mindst medarbejderne kunne få ro efter mange år med usikkerhed - ikke mindst på den budgetmæssige side, hvor man kunne se et perspektiv, hvorefter der allerede næste år ville mangle 650 mio. kr. stigende i 2023 til et underskud på 3 mia. kr.

Ikke noget at sige til, at medarbejderne i Skatteministeriet har været nervøse for, hvad fremtiden bringer, når man tænker på, at vi før har set en regering tiltræde med løfter om flere penge til Skatteministeriet. Men, hvor vi har fået en uændret finanslov med det resultat, at et underskud ikke er blevet dækket ind, og at det i stedet har betydet afskedigelser af gode og produktive medarbejdere.

Man er som organisation altid bange for, hvad der kan ske i samme retning. Sporene var lagt.

Nu gik det ikke så galt - i hvert fald ikke i udspillet - og det skal jeg vende tilbage til. Men det er klart, at regeringen har jo ikke flertal, så derfor skal den ud og hente støtte fra bl.a. de partier, som udgør regeringens parlamentariske grundlag. Jo, der er stadig spænding.

Det er forbundets håb, at man kan tage spændingen ud af den finanspolitiske kabale, idet vi tidligere har set, at en række partier er gået sammen om at sikre finansieringen af ekstra midler mv. til Skatteministeriets område - ved gennemførelse af en borgfredsaftale på Skatteministeriets område. Det vil virkelig være en styrke.

Hvad skete der så den 2. oktober? Jo, offentliggørelsen omfattende følgende elementer:

For det første sagde finansminister Nicolai Vammen, at der var tale om en samlet plan for at få tilliden tilbage til Skatteforvaltningen.

For det andet indeholdt forslaget ord om øget regelefterlevelse og kontrol.

Og for det tredje var der ord omkring Brexit - toldområdet.

Den samlede plan for at få tilliden tilbage til Skatteforvaltningen er lagt, fordi skattemyndighederne er en af de vigtigste institutioner i det danske samfund - så er det slået fast. Der opkræves over 1.000 mia. kr. i skatter og afgifter til finansiering af daginstitutioner, skoler og sygehuse, ja hele velfærdssamfundet. Derfor skal Skatteforvaltningen fungere - og alle skal bidrage.

Det blev også konstateret, at skattevæsenets problemer er opstået over mange år, og har mange årsager - og ja, siger vi til det. Vi har selv op gennem årene peget på dem, i form af langvarige effektiviseringskrav med markant reduktion i antallet af medarbejdere. Derved er kompetencerne forsvundet. Og der er ikke investeret i de vitale IT-systemer.

Den tidligere regering gik i gang, men den tog desværre kun tilløb til at løse problemerne. Lagde I mærke til, at finansministeren også erkendte, at den tidligere regering kun havde sikret finansiering til og med 2019 - en af forbundets anker omkring investeringsplanen.

Derfor er der nu en samlet plan - en ramme, som er præsenteret med, at det planlagte rammefald på finansloven for 2020 er annulleret og erstattet af yderligere cirka 1 mia. kr. i investeringer i 2020.

Det vil sige, at rammefaldet på de cirka 700 mio. kr. og den yderligere tildeling på 1 mia. kr. skal sikre den fortsatte genopretning af de væsentligste problemområder, herunder implementering af EU-krav.

Der er også afsat 750 mio. kr. til i perioden fra 2020 - 2023 at styrke skattekontrollen og øget regelefterlevelse. Og det er altså finansieringen af de første 250 medarbejdere i et selvstændigt center.

På dette punkt taler man om at sikre, at borgere og virksomheder betaler korrekte skatter og afgifter. Derfor skal vi have en tilstrækkelig og tidssvarende skattekontrol. Det specificeres nærmere til arbejdet med at bekæmpe aggressiv skatteplanlægning, hvidvask, moms kontrol og bekæmpelse af sort økonomi.

Man skal selvfølgelig lægge mærke til, at der i præsentationen var et fokus på, at en væsentlig del af kontrolindsatsen handler om at forebygge og forhindre fejl, svig og skattekriminalitet i overhovedet at finde sted. Derfor skal man forebygge og forhindre fejl, snyd og organiseret svig - og det kræver, at man typisk skal involvere effektiv udnyttelse af data og tæt myndighedssamarbejde. Det bliver spændende at se, hvordan det udmatrikuleres. Man skal selvfølgelig også øge opdagelsesrisikoen i form af flere kontroller.

Og her peger man på, at indsatsen skal rettes mod det nationale plan i forhold til momskarruseller, kædesvig, hvidvask, fiktive virksomheder, styrket udbetalingskontrol i forhold til afgifter og moms. Og endelig nævnes, at opdagelsesrisikoen skal målrettes i forhold til skattekontrol og forebyggelse over for små og mellemstore virksomheder.

På det internationale plan skal man styrke skattekontrollen bl.a. med sigte mod bekæmpelse af skattely og aggressiv skatteplanlægning via intelligent anvendelse af data samt styrket internationalt samarbejde.

Vedrørende Brexit-foranstaltningerne taler man heldigvis om, at uanset om det ender med en aftale, så er det en ekstraordinær situation. Man peger på, at man er i gang med at forberede sig, idet der er ansat 50 medarbejdere, som er klar til at håndtere en stigning i opgavemængden.

Til at håndtere denne opgave, er der som i 2019 afsat 30 mio. kr.

I rammerne er der fra 2021 til 2023 indlagt en teknisk budgettering på cirka 4,4 mia. kr. - dette er et cirkabeløb - hvordan man så kan have cirkabeløb - disse midler henstår på § 35 som en reserve, og som der ikke er taget stilling til endnu.

Det betyder også, at der i 2020 forventes fremlagt en langsigtet plan for Skatteforvaltningen.

Med andre ord, det er for tidligt at sige noget som helst om, hvorvidt vi kommer i mål med alle ting. Jeg tror, at regeringen får et chok, når den har trykprøvet - som man kalder det - alle de systemer, som kræver en eller anden form for renovering eller udskiftning. Allerede nu kan man sige, at det kan godt ske, at vi har et årsopgørelsessystem, som fungerer, men med de nye systemer, så kan det godt betyde, at systemet skal udskiftes alligevel, for nyt og meget gammelt går ikke sammen. Og det koster også at få IT-systemer ind i Skatteforvaltningen igen - efter at man i mange år har haft det outsourcet.

Man kan vist godt sige, at det er en tør omgang med sådanne tal og ord, men på den anden side, så er det også så vigtigt for vores medlemmer, at vi kan være sikre på, at der for det første ikke er tvivl om, at der er løn til dem, som er ansat - belært af erfaringerne. Og det er også vigtigt, for den kamp, som vi har kæmpet, at der bliver investeret i Skatteforvaltningen, så vi retteligt kan udføre vores arbejde på en faglig forsvarlig måde - uden at skulle frem til skandaler og undladelser, som ikke passer ind i den danske befolknings forventninger om, at der er penge til velfærd, og at alle bidrager til fælleskassen.

Derfor synes vi også, at det er et godt udspil. Der er vist vilje til at påbegynde retableringen af Skatteforvaltningen. Der er lyttet til, at den tidsmæssige ramme for gennemførelsen af retableringen vil tage en længere tid, end mange havde troet, fordi man troede, at det var et spørgsmål om at sende flere penge. Morten Bødskov taler om 10 år - og ja, mon ikke han får ret - men mon det rækker.

I Dansk Told & Skatteforbund anerkender vi de indledende øvelser, og vi vil ikke lyde som sure gamle mænd, når vi siger, at det ikke gør det alene med penge. Der skal også lyttes til organisationerne og dermed medarbejderne, når vi fortæller om områder, hvor vi synes, at der mangler noget.

Det kan for eksempel være at drøfte gældsinddrivelsesstrategien, som nævnt andre steder.

Det kan være, at man lytter til, hvor der er pres på produktionen.

Det kan være områder, hvor vi synes, at der svindles mere end andre steder.

Det kan være i forhold til produktionsudsving, hvor man bør overveje hjælp fra andre i organisationen - altså at arbejde på tværs.

Det kan være at drøfte, hvordan man beholder kompetencerne bedst muligt, f.eks. gennem attraktive seniorordninger.

Det vil være at få udvidet antal af studerende på Professionsbachelor i skat.
Det kunne også være etablering af professionsbacheloruddannelse i flere byer.
Det kan også være at sikre en mere langsigtet rekruttering, så oplæringen kan følge med.
Det kunne også være en drøftelse af at fastholde nyansatte, så vi undgår svingdør.
Og endelig hurtig involvering i udfærdigelse af politikker.

Vi vil i forbundet - til enhver tid - understøtte gode initiativer. Men det handler om, at der skal være den fornødne medinddragelse. Det nødvendige samarbejde eller dialog om man vil. Herom nærmere i det sidste afsnit omkring samarbejde.

Hermed er afsnittet omkring finanslovsforslaget givet frit.

Lad os kaste os over *forbundets øvrige forhold*. Det vil være en lidt blandet landhandel - men alt sammen noget, som er sket i perioden, og hvor der kan være forskellige budskaber.

Jeg vil starte med at konstatere, at vi i forbundet har iværksat en proces omkring *forbundets struktur*. Det blev jo iværksat som følge af debatten på den ekstraordinære kongres i februar. Og vi skal i morgen drøfte dette forhold nærmere.

I hovedbestyrelsen har vi også nærmere drøftet *forbundets interne kommunikation*, og den interne kommunikation har også været forelagt det nedsatte strukturudvalg, fordi kommunikationen er så vigtig i forhold til, hvem der gør hvad.

Der er nu i forbundets sekretariat sket forankring af de forskellige områder, så sekretariatets medarbejdere har fået ansvaret for at udarbejde en beskrivelse af, hvordan kommunikationen kan fungere - og hvem der har ansvaret for hvad.

Der skulle således gerne blive en entydighed i kommunikationen, så enhver ved, hvad man kan forvente at modtage - og også vide, hvad man selv skal foretage i forhold til at underrette andre.

En konkretisering af forbundets interne kommunikation skulle gerne understøtte forbundets struktur.

Men øvrige forhold er jo ikke kun interne forhold, idet det også skal nævnes her, at vi i forbundet har en del at gøre med en *Undersøgelseskommission*. Man kan vel sige, at vores advokat, Merete, har en del at gøre med denne sag. Jeg skal ikke her komme med forudsigelser om, hvordan udfaldet bliver - for det kan jeg ikke. Men jeg kan garantere en ting, og det er, at Merete tager sig godt af de medlemmer, som hun har under sine vinger - og ellers har vi jo advokater til andre medlemmer. Der bliver selvfølgelig brugt meget tid på denne kommission, men vi ser nok også snart nogle slanter for Meretes store arbejde.

Når vi nu er ved Merete, så må vi også konstatere, at vi i den forløbne periode har haft *mange personalesager* - sager, som skal behandles individuelt, sager, hvor der snakkes meget med medlemmer om forløbet, omkring sygesager, omkring samarbejdsvanskeligheder - ja, der er alle mulige typer af sager. Jeg er oprigtig stolt af, at vi hjælper rigtig mange medlemmer - men jeg må selvfølgelig også konstatere, at der er sager, hvor vi må strække våben - men tro mig, vi giver os ikke let. Tak for en stor indsats til dig Merete, men selvfølgelig også tak til jer, der som tillidsrepræsentanter møder medlemmerne i første række. Det er og bliver et fokusområde.

I perioden har vi jo også indgået en *ny TR-aftale*, nemlig om strukturen, vilkår mv. Der er sket en reduktion i antallet af tillidsrepræsentanter, men vi fik samtidig en aftale, hvorefter vi kunne være lidt flere. Alt i alt vel en aftale, som vi i dag kan konstatere fungerer. Men vi skal være bevidste om, at aftalen kun løber til udgangen af 2020, fordi det er på dette tidspunkt, at man i ADST finder, at omorganiseringen er tilendebragt. Vi må se, hvad fremtiden bringer.

Forbundets sekretariat er jo i dag **lokaliseret i Jernbanegade**, og efter salget af Hjalmar, så må vi konstatere, at det fungerer fint. Men vi har jo hele tiden sagt, at der kun er tale om en midlertidig løsning, og at vi gerne vil finde sammen med bl.a. Politiforbundet og CS (Centralforeningen af Stampersonale).

Vi har benyttet en del af året på at konkretisere planerne, og for nu at give jer en status, så er vi der, hvor vi stadig leder efter egnede løsninger. Men vi er også så langt, at vi vedrørende enkelte bygninger forsøger at få udarbejdet en endelig lejepris og ombygningspris. Vi må se, hvor vi ender, men det er klart, at det skal opfylde formålet om at kunne udveksle erfaringer på forskellig plan. Så arbejdet fortsætter på dette område.

Da vi således er ved lokaler, så lad mig lige vende, at vi også er igang med at få **et nyt IT-system**, et system, som gerne skulle hjælpe os til bl.a. at tackle jeres GDPR-udfordringer. Det bliver selvfølgelig en udgift, men vi er overbeviste om, at det er nødvendigt for at være klar til de udfordringer, som vi står over for. Og så får vi garanteret også noget godt ud af det i forhold til medlemskartotek og økonomisystem - men først senere.

Jeg vil nu sige lidt omkring **medlemsudviklingen**. Det er jo ikke fordi, at vi er blevet flere som følge af den medarbejdertilførsel, som er sket i Skatteforvaltningen. Til gengæld kan man vel sige, at vi følger den udvikling, som vi selv havde forudsagt. Vi er på nuværende tidspunkt omkring 2500 ordinære medlemmer. Men vi har stadig en forhåbning om, at antallet af medlemmer vil stabilisere sig, når der kommer gang i ansættelse af medarbejdere med en professionsbachelor-uddannelse. Og hvis der samtidig kommer lidt mere gang i diplom i skat, så skal det nok gå. Vi vil selvfølgelig også se på, hvordan moduluddannelserne kommer til at gå, og vi vil vurdere, om man ikke også ad den vej skal høre til forbundets område.

Vi har kontinuerligt gennem hele året haft flere henvendelser om **arbejdstid** som følgende af et stort og et stigende arbejdspress for at løse de enkelte styrelsers opgaver.

Det er vigtigt her at sige, at der ikke altid bare er en entydigt løsning på spørgsmålene, og derfor skal der bare lyde en opfordring til jer om at tage kontakt med sekretariatet så hurtigt som muligt for at få de rette argumenter i forhold til dialogen lokalt.

Hvis vi går lidt over i anden boldgade, så kan man kun sige, at **forbundets feriehus** går fint. Der er god efterspørgsel, og de opfylder målsætningen om, at de hviler i sig selv. Mere herom under regnskabet. Jeg skal videre sige på feriehusområdet, at vi jo ikke fik solgt Løkken, og derfor vil der komme et tidspunkt, hvor vi skal tage stilling til, om vi ikke skal forsøge at gøre det samme, som vi gjorde i Kollund, nemlig at foretage en total istandsættelse, hvorved vi måske kan opnå samme udvikling, som vi gjorde i Kollund, nemlig en højere udlejning. Det er nemlig sådan, at udlejningen går fint for øjeblikket, så det var måske en idé ad denne vej at gøre bygningen mere attraktiv - også hvis vi senere vil sælge den. Vi skal huske, at den er bevaringsværdig - hvorfor vi næppe får lov til at ændre ved selve bygningens udseende, men der kunne måske laves en smartere løsning end den opdeling, som huset har i dag. En plan vil blive lavet og forelagt for hovedbestyrelsen.

22. marts 2019 havde forbundet **125 års jubilæum** — og jeg er glad for de beslutninger, som vi tog omkring fejring af forbundets jubilæum, og jeg har fået mange gode tilbagemeldinger om festligholdelsen - dejligt.

Også Seniorforeningen fejrede forbundets 125 års jubilæum, og der var endda penge til overs - penge, hvor man har doneret en større sum til opbygningen af Told- og Skattemuseet i Bov. En fin måde at bruge overskuddet på.

Og når vi nu er ved **Seniorforeningen**, så kan vi konstatere, at forbundets nyeste kreds befinder sig godt i forbundets struktur, ligesom der med Seniorforeningens indtræden er en fin balance i at deltage i de hovedbestyrelsesmøder, hvor der er emner, som også berører Seniorforeningen. Det er også sådan, at Seniorforeningen er repræsenteret i CO10's bestyrelse - det styrker alt sammen. Forbundets formand og redaktøren deltager i Seniorforeningens klubkonferencer, og der er et stort udbytte i at kunne drøfte de emner, som er oppe i henholdsvis Seniorforeningen og i forbundet. Så tak til Seniorforeningens repræsentanter for et godt samarbejde i det forløbne år.

En kort status omkring etableringen af **Told- og Skattemuseet** i Bov på Oldemorstofets museum. Det går - men det er gået noget langsommere, end vi i Komitéen til Told- og Skattemuseets samlede bevarelse havde troet.

Der er ganske enkelt ikke kommet de fondsmidler, som vi havde regnet med. Men der er så allerede nu givet et tilskud til etableringen fra Aabenraa Kommune, hvorfor vi må formode, at man også har til hensigt at understøtte driften af samlingen, når den kan etableres. Men, man må nok også formode, at det kan tage lidt længere tid at få en egentlig udstilling op. Vi må se, om ikke der skulle løbe lidt fondsmidler ind, så vi kan få mere fast grund under fødderne. I den forbindelse kan det nævnes, at Fondet af 1844 har doneret 600.000 kr. over de næste tre år - men under forudsætning af, at der også opnås tilskud fra andre fonde.

Her til slut under øvrige forhold, vil jeg nævne arbejdet i **Fagbevægelsens Hovedorganisation**, i daglig tale kaldet FH.

Der er på flere fronter et samarbejde med medarbejderne i FH - specielt på arbejdsmiljødelen og vedrørende sociale sager. Men ellers må vi konstatere, at der også politisk har været en stor bevågenhed på skatteområdet. På den nyligt afholdte konference, hvor der var flere workshops, var der specielt en workshop på skattesvindeldområdet. Det var en god workshop.

Men ellers må vi sige, at vi stadig er i den mere observante rolle for at danne os et grundlag for at evaluere arbejdet og sammenholdet i FH.

I dag er forbundet repræsenteret i FH med mig i hovedbestyrelsen og i organisationsudviklingsudvalget, Allan i udvalget for økonomi og velfærd, Niels i arbejdsmiljøudvalget, Anette i familie- og ligestillingsudvalget samt uddannelsesudvalget og Merete i det arbejds- og ansættelsesretlige udvalg.

Det var, hvad der var valgt at blive bragt under øvrige forhold. Vær så god.

Nu kunne beretningen være slut, men jeg har lyst til at sige noget generelt omkring **samarbejdet** mellem organisationerne og ledelsen i Skatteforvaltningen og dermed også i koncernen.

Det er jo sådan, at man alene kan stå inde for egne betragtninger, og derfor vil dette afsnit nok i høj grad basere sig på det, som jeg som forbundsformand har oplevet, og det, som jeg i høj grad er bibragt af sekretariatets medarbejdere og selvfølgelig også jer.

Forbundet har jo samarbejde med mange forskellige, og derfor er det naturligt på et repræsentantskab lige at standse op og tage en pejling af, hvordan samarbejdet går - måske ikke så meget i forhold til det interne samarbejde i Dansk Told & Skatteforbund - for her synes jeg jo, at der er tale om et forbilledligt samarbejde. Nuvel, der kan være lidt krusninger, men det er der jo i enhver lykkelig familie, og den slags håber jeg bare, at vi er gode til at tackle internt i DTS.

Hvilket samarbejde tænkes der så på?

Jo, først og fremmest, så er der jo samarbejdet i forhold til de andre organisationer - AC og HK og Birger fra Håndværkerne. Egentlig kan man jo ikke sige andet, end at samarbejdet i forhold til organisationerne fungerer. Der er i al fald ikke nogen mislyde imellem os - og jeg kan konstatere, at alle har stor talelyst, når vi er sammen til et hav af møder. Tilsvarende håber jeg, at det samme er tilfældet på de enkelte arbejdspladser.

Men det skal vel også siges ærligt, at det ikke er på alle fronter, at vi er enige. Fundamentalt er vi alle enige i, at vi skal have information, og at vi mangler information - men med en ny organisation sker der mange ting, og der er mange, der skal informeres - os, ledere og medarbejdere. Uenigheden opstår selvfølgelig, når vi taler om sådan noget som rekruttering. Som det har været igennem mange år, så synes hver so bedst om egne grise...og sådan er det vel også i Skatteforvaltningen - de øvrige organisationer ser helst, at der ansættes AC'ere og HK'ere - sådan er det bare.

Det er heller ikke altid, at vi har den samme indfaldsvinkel til forskellige sager - ej heller i forhold til at ytre sig offentligt. I Dansk Told & Skatteforbund har vi en meget udadvendt stil - når vi eller jeg kontaktes af journalister, ja så udtaler vi os altså - vi svarer så ærligt som muligt på de spørgsmål, som vi får. Det er jeg ikke sikker på, at de andre organisationer synes er en god idé - sådan er det. Vi synes selv, at vi understøtter de statements, som ledelsen også har omkring organisationen, nemlig at der skal være åbenhed og transparens - og vi kan jo ikke gøre for, at svarene er dannet ud fra egne holdninger, når vi ikke altid informeres af ledelsen omkring de forhold, som pludseligt kommer fra journalisterne.

Og så har vi i Dansk Told & Skatteforbund jo også lagt en strategi, som vi forfægter - og er der mulighed for at få den frem i medierne, ja så benytter vi os af det.

Men det kan da godt være, at det hindrer, at vi på flere sager - organisationerne imellem - kan danne den ellers eftertragtede linje, nemlig at stå sammen over for ledelsen.

Det skal vi selvfølgelig holde os for øje - og derfor har vi også tit det strategiske oppe at vende på hovedbestyrelsesmøderne, ligesom vi ofte omkring politiske forhold tager meninger og holdninger i betragtning, når de nu er lige udenfor døren - nemlig for eksempel på et medlemsmøde, udvalgs møde eller lignende.

Vi skal selvfølgelig altid forsøge at danne fælles meninger med de øvrige organisationer, men jeg tror bare, at vi også skal være realistiske omkring forskellighederne - og så må vi jo lægge kursen fra sag til sag - for samarbejde organisationerne imellem er vigtigt på alle niveauer.

Men vi har jo også samarbejde med ledelsen - både på centralt og lokalt plan.

Lad det være slået fast en gang for alle - vi synes jo i bund og grund, at alle vores direktører og fagdirektører er nogle flinke og søde mennesker - derom er der slet ingen tvivl.

Men det er lige så klart, at hvis man sådan går slavisk efter teksten i Samarbejdscirkulæret på statens område, så er der alt for lidt information. Det er klart, at det kan også være svært at få informationerne til bare at flyde stille og roligt - tænk bare på vores egen situation omkring information - fra en til syv styrelser er også svært for os. Der er dog den store forskel, at hvor vi skal blive tilfredse inden for eget hus, så er ledelsen forpligtet via samarbejdscirkulæret til uopfordret at give os information.

Det halter - og i den forbindelse er udsagnet ikke bare smurt ud på alle, nej men hvis vi tager mængden af ledere, styrelsesdirektører med Myndighedsforum, Fagdirektører, Underdirektører, Kontorchefer og Funktionsledere, så er der så mange ledere og så mange beslutninger, at jeg vil vædde på, at vi ikke får information om alle beslutningerne, drøftelserne, ideerne mv.

Hvis jeg ser på det centrale område, så må jeg jo vurdere det ud fra, at jeg ofte får dette eller hint at vide - det kan være via en mail, det kan være via snak med et medlem eller en tillidsrepræsentant, en af de andre formænd, en leder eller lignende - og så må jeg konstatere, at det havde dog været rart, hvis det var kommet som en uopfordret information, når det var kendt. Jeg giver ingen eksempler på dette, fordi jeg er ved at være træt af, at man ikke bare tager ens ord for rigtige, men at vi skal komme med navne - det løser jo ikke informationsstrømmen, hvis man bare giver navne.

Nej, jeg mener helt eksakt, at det er vigtigt, at vi - ledere og tillidsrepræsentanter - er ensrettede i at forstå, hvad samarbejdscirkulæret indeholder af rettesnor på det informationsmæssige. Det bør vi dyrke i langt højere grad.

Så - mit håb er, at vi alle tager information alvorligt, og at vi måske bruger noget tid på at få afstemt forventningerne. Vi skal blive bedre - og ledelsen skal blive meget bedre.

Tak for ordet - og før, at jeg overgiver dette sidste afsnit til jer til debat, så er det vigtigt for mig at få sagt tak til hovedbestyrelsen for et - ja, netop et godt samarbejde, gode drøftelser og god konsensus. Takt til alle jer

tillidsrepræsentanter for et godt samarbejde og tak til jer for at være lige der for medlemmerne. Tak til næstformand for god opbakning og gode snakke - og endelig tak til sekretariatet. Det er her, at jeg plejer lige at sluge mundvandet, når jeg skal takke jer - for tænk, alt det gode I gør for mig og medlemmerne - Tak... og vær så god...