

## Mundtlig beretning

Jeg har forsøgt at gøre den mundtlige beretning lidt kortere, end der ellers er tradition for – men tro mig, der er sket meget – også siden den skriftlige beretning er skrevet. I har jo hørt en åbningstale, som meget henvender sig til helt centrale emner for forbundet, og derfor bliver den mundtlige beretning meget en opsummering – kort beskrivelse af emnet ledsaget af forbundets holdning.

Introduktionen er jo givet i Åbningstalen – og listen er jo ikke udtømmende – men så må I endelig sige til, hvis der er emner, som vi skal berøre... lad os springe ud i det...

## Corona

Coronaen er over os – en pandemi med voldsomme konsekvenser. Ja, Coronaen har rejst mange problemstillinger, og jeg skal forsøge at redegøre for dem – og så vil jeg nærmere redegøre for forbundets holdninger i forhold til, hvad hovedbestyrelsen finder, at vi kan lære af denne nye situation. Og vi ser jo med al tydelighed konsekvenserne af Coronaen i forbindelse med afholdelse af denne kongres.

Da alt eksploderede i marts i år med nedlukningen af Danmark og dermed hjemsendelse af samtlige medarbejdere, så fornemmede alle, at den pandemi vil komme til at forandre mange ting ved vores arbejdsliv.

På trods af vanskeligheder ved at skulle arbejde hjemme, så var der hurtigt hul igennem til de mange hjemmearbejdspladser, og snart var fysiske møder erstattet af møder på Teams.

Og hvis vi går frem til den nuværende hjemsendelse, så må man sige, at det i særdeleshed har afsløret de mange problemstillinger, som vi både skal tage stilling til umiddelbart og problemstillinger, som vi klart skal drøfte med ledelsen om fremtiden.

Ja, man kan vel sige, at det vælter ind med information om og holdninger til, hvad der vil ske for arbejdsmarkedet i den nuværende situation. Og samlet set kan det vel samles under den hat, som hedder arbejdsmiljø.

Problemstillingerne er følgende:

Fysiske forhold som stol, bord, skærm eller skærme, tastatur og mus – bevægelse (pausegymnastik)

Sociale faktorer som kontakt med kolleger

Tekniske problemer – så som at få Teams til at fungere i stor skala mv.

Psykiske forhold – så som fx ensomhed, nedtrykthed mv.

Denne liste er garanteret ikke udtømmende, men lad os prøve at få sat ord på de forskellige emner.

De fysiske forhold. Hvis vi går tilbage til tiden før Corona-pandemien, så var forholdet det, at det såkaldte hjemmekontor var en undtagelse – der var ikke mange, som havde den mulighed – bare tænk engang, hvor meget, vi har diskuteret hjemmearbejdsdage – og den manglende villighed til at lave sådanne aftaler i forbindelse med de mange flytninger.

Og nu lød der pludselig en begejstring fra arbejdsgiverne, hvor man kunne læse overskrifter som "Hjemmearbejde er en succes". Hvorfor dette pludselige skifte i holdning – jo, simpelt – før pandemien var alle bange for, at produktiviteten ville gå ned, hvis man udøvede hjemmearbejde.

Men alle kunne konstatere, at der ikke var noget tab af produktivitet – ja, nogle steder kunne man oven i købet se produktiviteten gå op.

Er tendensen så, at vi kommer til at fortsætte med hjemmearbejde i fremtiden. Ja, eksterne undersøgelser viser, at hvis de, som har mulighed for at arbejde hjemme, fik valget, så ville 55% af dem arbejde hjemme – altså når Coronaen er slut – og de 55% ville arbejde hjemme mindst en gang om ugen.

I denne relation kan vi lige runde tjenesterejser – også her er der en klar tendens til, at mange vil genoverveje, om de egentlig skal rejse langt eller længere for at deltage i et fysisk møde, når det nemt kan klares via Teams – hurtigt og effektivt – men man skal også tænke på kvaliteten. Besparende – ja, fx har Novo i år sparet over 1 mia. kr. på rejseaktiviteter. Kunne man tænke sig, at disse tanker også vil spadsere ind i det offentlige – ja, selvfølgelig.

Og man kan fortsætte i undersøgelsesverden. En undersøgelse i EU viser, at medarbejderne savner, at der ydes dem tillid til, at man rent faktisk også leverer et stykke arbejde derhjemme. Og på den konto, så ønsker man sig fleksibilitet i at kunne tilrettelægge arbejdet enten på arbejdet eller hjemme. Man ønsker nemlig, at når man arbejder hjemme, ja så er det for at kunne arbejde på alle tider af døgnet og ugen.

Man ønsker også klare regler for tilstedeværelse – altså, hvornår man skal stå til rådighed for virtuelle møder, kundebetjening mv. Og ikke mindst så ønsker medarbejderne klare tilbagemeldinger om deres indsats – kontakt med lederen.

Det sidste ønske er bedre udstyr i form af bedre bærbare computere, større og gerne flere skærme, printere og en ordentlig stol. Det fremgår af undersøgelsen, at over halvdelen af arbejdsgiverne vil imødekomme dette ønske – og det er da også et af de forhold, som vi har drøftet på det seneste kaffemøde med direktøren for ADST, Claus Henrik Larsen.

Hvis vi går over til sociale faktorer, så må man konstatere, at det virkelig er et af de forhold, som gør ondt. Det var måske ikke så udtalt ved den første hjemsendelse, men ved den nuværende hjemsendelse, så er der en klar stigning i tilkendegivelserne i trivselsundersøgelserne, at man savner sine kolleger – man savner det sociale sammenhold, som langt hen ad vejen også definerer arbejdspladsen – det kan man ikke skabe egenhændigt. De sociale faktorer er klart et problemområde, som vi også er nødt til at drøfte godt og grundigt igennem – hvad gør vi – og hvordan får vi gjort noget ved det, så den sociale dimension finder et tilfredsstillende niveau.

Jeg vil ikke sige noget omkring tekniske udfordringer, idet jeg bare forudsætter, at teknologien må og skal udvikle sig til det bedre. I stedet vil jeg forsætte i forlængelse af de sociale forhold, fordi der også er en række forhold, som vil påvirke psyken. Vi bliver nødt til at drøfte, hvordan vi hindrer ensomhed, som mange føler, når de arbejder hjemme – og hvordan påvirker det familielivet, når man samtidig skal passe børn mv.

Enkelte større firmaer er af den overbevisning, at man vil ende der, hvor det bliver medarbejdernes ret til permanent hjemmearbejde. Vi må se, hvordan det går i det offentlige. Det skal også siges, at FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation), også har fokus på dette emne.

Under alle omstændigheder, så må forbundet forvente, at vi på et eller andet tidspunkt skal have en generel drøftelse af, hvad vi har lært på godt og ondt af Corona-situationen – og drøftelserne vil givet omfatte en række specifikke emner.

Men det kunne være et udgangspunkt for forbundet at have den tilgang, at der skal puttes en stor andel af individualitet ind i løsningerne. Vi er alle forskellige, og vi har alle forskellige relationer – så vi skal have forskellige løsninger til forskellige problemstillinger – så vi må også have en drøftelse af ledelsesrummet, ligesom der også skal være en drøftelse af medarbejdernes forventninger. Man skal tænke over, at der i Skatteforvaltningen er 90% af medarbejderne, der gerne selv vil bestemme arbejdsformen – hjemme eller på kontoret.

Lad os håbe, at Corona-situationen løses – om end det kan have lange udsigter – og så må vi ikke glemme, at vi også først skal have afdækket senfølger for de, som har været ramt. Heldigvis ikke mange.

I den skriftlige beretning er der under emnet ”Kampen om 22 centimeter” nærmere redegjort for forholdene storrums, afstand mellem borde og flexible seating, så på dette område vil jeg bare sige en tak til forbundets arbejdsmiljøudvalg for et godt stykke arbejde – godt kæmpet. Bare lige for at slutte med en for forbundet vigtig pointe, nemlig at vi stadig ikke er tilhænger af storrums – med mindre de er brugerdefineret – og bestemt ikke har skriveborde, der er opstillet på rad og række.

### Sexisme

Debatten omkring sexisme, krænkende adfærd, er et aktuelt emne, men er også et emne, som forbundets sekretariat har stiftet bekendtskab med gennem årene, idet vi fra tid til anden har haft sager, hvor medlemmer har involveret i sager om sexisme – enten som krænkeren eller som den krænkede.

Vi behandler disse sager i overensstemmelse med forbundets koncept omkring personsager – og det vil vi blive ved med at gøre.

Vi havde forleden lejlighed til at drøfte problemstillingen på et kaffemøde med direktøren for ADST, Claus Henrik Larsen, og de øvrige organisationer, og der er ingen tvivl om, at vi er inde på et område, hvor der er nul-tolerance. Sexisme tolereres ikke i Skatteforvaltningen.

Forbundet er enig i denne indstilling til emnet – nemlig at der er nul-tolerance, og samtidig læner vi os op ad de ord, som CEO Morten Hübbe fra Tryg Forsikring sagde om emnet, nemlig at det starter med ledelsen og det slutter med ledelsen.

### OK'21

Nu skifter jeg spor, idet vi skal runde et område, som også var oppe for 3 år siden, hvor der var omtale af de forestående overenskomstforhandlinger i '18. Nu står vi så over for overenskomstforhandlingerne i 2021.

I princippet er forhandlingerne allerede i gang, idet centralorganisationerne via CFU, som står for Centralorganisationernes Fællesudvalg, har haft kontakt til skatteministeren, der har fået forhandlingerne om overenskomsten ind under sit ministerium.

Disse indledende forhandlinger er beskrevet i den skriftlige beretning – og vi står altså over for at skulle forberede os til overenskomstforhandlingerne i 2021 på vanlig vis.

Der har allerede været behandling af forbundets krav i hovedbestyrelsen, og behandlingen af samtlige krav på CO10's område er nu under behandling i CO10's bestyrelse. Der er tale om lukkede forhandlinger, idet der ingen grund er til at udlevere CO10's politik på området til modparten.

Proceduren er den, at CO10 bestemmer sig for kravene på et repræsentantskabsmøde den 3. november, og herefter går man i gang med at koordinere kravene i CFU med henblik på udveksling af kravene i december med skatteminister Morten Bødskov.

Man kan jo komme med mange ønsker til en overenskomstforhandling, men det er stadig den vigtigste forudsætning for at forhandle, at der er penge til rådighed, og her kan man frygte, at hele situationen omkring Corona kan betyde, at der vil være færre penge til rådighed, og det kan også få indflydelse på længden på overenskomstperioden, idet man jo kunne overveje en kortere overenskomstperiode. I forbundet har vi også talt om at lave en opdeling, som det er set i andre nordiske lande, nemlig at man fx i Norge forhandler løn hvert år, mens andre forhold så som kompetence, arbejdsmiljø og andre forhold gælder i flere år frem.

Men der skal ikke herske nogen tvivl om, at forbundet går efter generelle lønstigninger, der som minimum sikrer reallønnen – eller forbedrer den – ligesom forbundet også gerne ser en afsættelse af organisationspuljer, som alene kan bruges til forbundets medlemmer.

I overenskomstforhandlingerne støtter vi også pensionsområdet, idet vi anser det for naturligt, at tjenestemandspensionerne bør reguleres efter hele den aftalte økonomiske ramme – og altså ikke fratrækkes betalinger for eksempelvis aftaler, som ikke berører lønområdet.

Vi vil også have fokus på, at der sker en udvidelse af forbundets dækningsområde, idet der hele tiden sker ændringer på det uddannelsesmæssige område, og da forbundet har en såkaldt uddannelsesoverenskomst, så skal vi hele tiden være dupperne – hvad hedder uddannelserne, hvad er indholdet og lignende.

Endelig har vi også forbedringer af grundlønning på flere løngrupper og forbedringer af tillægssiden på chefniveau på programmet. Vi har drøftet forholdet omkring reguleringsordningen igennem i bestyrelsen i CO10 – og der er et klart flertal for at bibeholde ordningen, som den kendes i dag. Fra forbundets side ønsker vi igangsat et arbejde med at forstå reguleringsordningens mekanismer.

## Løn og løntillæg

Tillægsforhandlingerne 2020 er gennemført – og for en stor dels vedkommende under nedlukningen, og det har ikke i alle tilfælde været ideelt. Det tror jeg, at alle er enige om. Men processen er gennemført med et for forbundets medlemmer tilfredsstillende resultat – så en stor tak til alle involverede tillidsrepræsentanter. Godt gået. Og I kan godt allerede forberede jer på 2021, idet der garanteret ikke kommer ændringer i ny løn-konceptet. Men så længe der er penge i skidtet, så går det også.

Dansk Told & Skatteforbundets sekretariat er jo involveret i forhandlinger om basislønsindplaceringer og tillæg i forbindelse med nyansættelser og interne jobskifter ved opslag. Dette skyldes selvfølgelig, at forbundet har aftale- og forhandlingsretten via forbundets overenskomst.

Desværre har vi set flere tilfælde, hvor Skatteforvaltningen har undladt at forhandle med forbundet – og man har gennemført lønaftalen direkte med medlemmet – det kan man altså ikke, og forbundet vurderer nu på, om vi skal foretage en indberetning til vores centralorganisation – CO10. Det kan betyde, at Skatteforvaltningen ifaldes en bod.

I forbundet er vi også meget opmærksom på, at der nu over de næste tre år kommer flere skattecentre, hvorfor forbundet og I som tillidsrepræsentanter, som omtalt i åbningstalen, skal have fokus på en mulighed for at få tildelt fastholdelsestillæg mv. i forhold til medlemmer, som skal

flytte. Vi ser faktisk allerede nu, at medlemmer har fået tillæg. Tag endelig kontakt med forbundets sekretariat – Jan Nørner er klar.

Når vi nu lige har behandlet en af klassikerne inden vores opgaveområde, så kan vi lige så godt tage et par stykker mere, nemlig Arbejdstid og Personalepolitik

### Arbejdstid

Fra tid til anden – ja, faktisk ret ofte, så får vi i forbundets sekretariat henvendelser fra jer vedrørende arbejdstid.

Det kan være honorering af merarbejde, det kan være arbejdstid i forhold til Corona, det kan være opgørelsesperiode for special- og chefkonsulenter, det kan være arbejdstid i Toldstyrelsen generelt, det kan være arbejdstid som følge af henvendelser uden for almindelig arbejdstid, det kan være spørgsmål omkring arbejdstid i forbindelse med julefrokost.

Og disse spørgsmål retter sig generelt til hele koncernen – altså ikke kun de syv styrelser, men også både Spil og Skatteankestyrelsen.

Der er kun en ting at sige om arbejdstid. Arbejdstid er kompliceret. Men i forbundet har vi den klare fordel, at vi har Anette Albrechtsen på opgaven – hun kender aftalerne ud og ind, og derfor er der kun et råd til jer, og det er at tage kontakt til Anette, hvis der er noget på området.

Vi har set over perioden, at der kommer mange nye ledere ind i Skatteforvaltningen – og med al respekt, så kan vi konstatere, at de tror, at de er kommet til en verden, hvor de selv bestemmer alt – også vedrørende arbejdstid. Det gør de ikke – der er aftaler på området, og disse aftaler skal overholdes. Vi har mulighed for at forhandle og indgå aftaler – men disse forhandlinger går gennem forbundets sekretariat.

Så derfor – vær opmærksom på at tage kontakt til forbundets sekretariat for at være på den sikre side, så medlemmernes vilkår ikke forringes.

Et yderligere råd fra forbundets side kunne være at opfordre ADST til at sørge for, at nye ledere sættes godt og grundigt ind i arbejdstidsreglerne – men at man ligeledes her opfordrer lederne til at tage kontakt til ADST – så kan ADST jo tage kontakt til forbundet... det vil da være dejligt, hvis vi kunne få etableret denne proces.

### Personalepolitik

Det er besluttet, at Skatteministeriet skal have en koncernfælles personalepolitik. Egentlig var forbundets holdning, at vi var ganske godt tilfreds med den nuværende personalepolitik – en god personalepolitik, som for det første havde – har – en værdibaseret tilgang, og hvor der - for det andet var – er – udmøntninger, som kan hentes i Serviceboksen.

Men nuvel, vi har prøvet det før, og forbundet er selvfølgelig aktiv deltager i at få lavet Skatteministeriets koncernfælles personalepolitik.

Allerede tidligt vedtog hovedbestyrelsen, at arbejdet med en personalepolitik blev forankret i forbundets sekretariat – og med Anette Albrechtsen som tovholder. Anette har været en aktiv spiller ved udformningen af de tidligere personalepolitikker.

Da der er tale om en koncernfælles personalepolitik, så har det selvfølgelig været en af opgaverne at få koordineret synspunkterne mellem de syv styrelser, Skatteankestyrelsen, Spil og departementet – og når det er sagt, så skal der jo også ske involvering af forbundets bagland – herunder behandling i

hovedbestyrelsen, så der i den nedsatte arbejdsgruppe kan gives retning på den vej, som forbundet ser.

Så tak - så langt - til jer TR'ere, som er involveret i projektet. Alle skal nok blive en del af drøftelserne af implementeringen af personalepolitikken, fordi personalepolitikken jo skal udrulles i de enkelte enheder af koncernen.

Der, hvor man er lige nu, er, at der foreligger et udkast, som omhandler Formål og Indledning – og overordnet set, så skal personalepolitikken udtrykke de fælles holdninger til, hvordan vi som medarbejdere og ledere sammen løser vores opgaver inden for de gældende politiske rammer og retningslinjer.

Helt i front – som 2. afsnit – så er overskriften En god og sund arbejdsplads. Dette afsnit indeholder blandt andet noget om ledelsesgrundlaget – overskriften på ledelsesområdet er God ledelse – og det går vi alle jo ind for.

Så er der et centralt afsnit om Samarbejde, gensidig tillid og respekt. Heri er inkluderet samarbejdet i hverdagen i enhederne og samarbejdet mellem ledelsen og tillids- og medarbejderrepræsentanterne i bl.a. samarbejdsfora. Der er også skrevet noget om, at man vægter et godt socialt liv på arbejdspladsen. Når nu det i hovedoverskriften også hedder en sund arbejdsplads – så savnes der noget om det.

Vi skal også have en mangfoldig og rummelig arbejdsplads – faglige, sociale kvalifikationer, kompetencer og ressourcer skal bringes i spil. I den forbindelse er man inde på, at der skal gives rum til medarbejdernes forskellighed og livsfaser – det bliver spændende at folde denne del ud.

Der skal også være god on- og off-boarding – sikken et ord. På godt dansk betyder det vist goddag og farvel.

Næste afsnit handler om god adfærd og arbejdskultur. Og ganske kort, så omhandler det embedsmandsrollen, IT-adfærd og IT-sikkerhed samt kommunikation.

Så er der et spændende afsnit om Sikre og sunde rammer for opgaveløsningen – omhandlende personlig og fysisk sikkerhed, og her dukker sundhed op igen – og her relaterer det sig til et sundt arbejdsmiljø samt noget omkring sygdom. Under dette afsnit skal der selvfølgelig også siges noget om fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet – her vil arbejdstid være en central spiller. Og vi vil givet under dette afsnit også skulle drøfte virtuelle platforme.

Det femte afsnit er kompetence – og her behøver jeg ikke at sige andet, at dette afsnit vil forbundet have stor opmærksomhed på...

Ja, det er der, man kommet til – og det er helt sikkert, at det bliver et af efterårets store emner – også i Dansk Told & Skatteforbund. Og det rammer på et eller andet tidspunkt styrelserne samt Spil, SANST og departementet.

Ind imellem i såvel åbningstalen som i den mundtlige beretning har vi rundet flere styrelser, og nu snupper vi lige lidt ord om øvrige styrelser.

#### Styrelserne

I Toldstyrelsen har man lige for øjeblikket fokus på cigaretter – og vi må formode, at det vil betyde mere smugleri på grund af de højere priser på cigaretter. Herudover kan vi forudse, at der også vil komme varemærkeforfalskede cigaretter – ja, de er allerede ankommet og kan købes på facebook. En udregning fra branchen taler om, at statskassen kommer til at mangle over 500 mio.kr.

Toldstyrelsen har også haft en ganske stor udskiftning på ledelsesniveauet – underdirektørniveauet. Det har skabt lidt undren blandt medlemmerne – så vi må håbe på noget stabilitet – og måske skal man i den sammenhæng tænke på, at det kunne være godt med nogle ledere, som har fagligheden i orden.

Inddrivelsespolitik – Gældsstyrelsen. Det går godt med inddrivelsen – sådan hører vi det i al fald. Gælden er steget til 130 mia. kr. – men i forhold til de mål, som er opsat omkring inddrivelsen, så går det godt, og man regner med at komme over målet.

Det er dog stadig sådan, at flere fogeder ikke har noget at køre på – altså der er ikke ret mange sager til udgående fogedforretninger.

Forbundets holdning til inddrivelsespolitikken er stadig den samme! Og lad mig lige gentage nogle af vores synspunkter.

Det er helt afgørende, at regeringen får lavet rentepolitikken for fordringerne om. Der bør ikke være så høj en rente, og det bør ikke være sådan, at indbetalinger først afskrives på renterne frem for på hovedstolen. Dette er afgørende, hvis man på nogen måde skal have en reduktion i det samlede skyldige beløb.

Det er endvidere forbundets holdning, at den arbejdsproces, som er udarbejdet på inddrivelsesområdet er forkeert – den har alt for meget karakter af samlebandsarbejde, og det er forbundets absolutte holdning, at hver inddrivelsessituation er så individuel, at man ikke kan generalisere. Inddrivelsen bør spredes meget mere ud og bør f.eks. ligge på hvert af de nye skattecentre – og samtidig bør der være en langt større interaktion med bl.a. kontrolmedarbejderne. Ting hænger sammen, og lokalkendskab er nøglen til god inddrivelse.

Motorstyrelsen trak overskrifter omkring de 195.000 biler, som kører rundt uden at have betalt ejerafgift – noget må ske. Forbundet hilser selvfølgelig velkommen, at Motorstyrelsen har fået en direktør med skattefaglig baggrund. Velkommen til Jørgen Rasmussen.

Spillemyndigheden er i god gænge – og spillemyndigheden har også fået ny direktør, nemlig Anders Dorph, som kommer fra en stilling i Udlændingestyrelsen – velkommen til Anders.

Når man slår op på Skatteankestyrelsens side, så er det første, som møder en et spørgsmål – nemlig: Vil du klage. Ja, så ved man jo alt om, hvad Skatteankestyrelsen laver, og til at klare alle disse klager, så har forbundet i den forløbne tid haft et rigtigt godt samarbejde med Skatteankestyrelsen i relation til kompetence. Det er sagt tidligere - SANST har brug for både juridiske kompetencer, men så sandelig også regnskabsmæssige kompetencer. Vi håber, at Skatteankestyrelsen får glæde af medarbejdere, der har Diplom i skat og de kommende Professionsbachelorere i skat.

Vurderingsstyrelsen har offentlighedens øjne rettet på sig – man skal blot levere rigtige vurderinger, og så er den hjemme. Forbundet ønsker den nye direktør, Morten Niels Jakobsen velkommen – forbundet ser frem til at fortsætte et godt samarbejde gennem gode snakke om situationen i Vurderingsstyrelsen. Der er ingen tvivl om, at der er brug for at drøfte fremtiden for Vurderingsstyrelsen, når produktionen er sat på skinner.

Jeg kunne godt her have sagt noget om ADST, men det venter lige lidt.

I stedet vil jeg lige runde MEDST – seneste styrelse i Skatteministeriet. De holder sig lidt for sig selv, men de har jo også nok at se til, idet de er i gang med at forberede sig til overenskomstforhandlingerne på statens område. God fornøjelse med det – og som en sagde: måske

holder de sig lidt i periferien, fordi man ikke er helt sikker på, at konstruktionen og tilknytningen til Skatteministeriet holder for al tid.

IT er et helt særligt kapitel, og dermed er vi nået til Udviklings- og Forenklingsstyrelsen. En meget interessant organisation. Når man betragter organisationen, så kan det i al fald ikke være ledelseskraft, der mangler i organisationen.

Men det er også mange penge, der skal bruges for at få færdiggjort vigtige systemer, og mange penge, der skal bruges for at foretage udskiftning af de gamle systemer, som nok ikke kører så godt med de nye systemer... IT er ikke let – og har aldrig været det.

Der er mange, som har brændt nallerne på udarbejdelsen af store systemer, og det skulle vi så også opleve i Skatteforvaltningen, idet direktøren for UFST, Andreas Berggreen, efter lidt kritik i offentligheden omkring udskydelsen af vurderingssystemet lavede en såkaldt gensidig aftale med departementschefen om fratrædelse.

Mon det er en klog disposition – Tror man virkelig, at man kan finde en, som kender forretningen så godt, at det hjælper. Vi ved det ikke, men vi ved i al fald, at man snart skal til at overveje, om det i det hele taget kan lade sig gøre at lave systemerne – udvikling er en svær ting, og jeg tør næsten ikke foreslå, at man måske burde overveje en omorganisering.

Og nu får vi så et IT-Tilsyn – en vagthund, der skal holde øje med tingene. Vi må ikke håbe, at vi ender, hvor der så skal ansættes nogen til at holde øje med IT-tilsynet og så videre... I øvrigt tak til Andreas for et spændende samarbejde, vi håber, at det må gå dig godt.

Og oven over alting stråler departementet – tak til departementschef Jens Brøchner for mange gode møder i kontaktudvalget. Jeg er glad for, at vi har fået kogt dagsordenen ned til de mest relevante emner, nemlig Nyt fra ledelsen, Nyt fra organisationerne og Eventuelt – og det er ikke ironi. Det er ret vigtigt, at vi har tid til at tale om hverdagen i Skatteministeriets koncern – specielt, hvis der er nogle stemninger, der skal videregives og således, at vi kan give vores medlemmers tilbagemeldinger om, hvad der sker, og hvad der er på vej.

Vi har jo også Administrations- og Servicestyrelsen. Og det er klart, at forbundet har mange berøringer med medarbejderne i ADST. Overordnet set har vi kaffemøder med direktøren og underdirektøren, altså Claus Henrik Larsen og Dorte-Pia Ravnsbæk. Det er møder, hvor vi vender forskellige forhold af personalepolitisk karakter – og det er ganske udmærket.

På det seneste møde talte vi om sexisme – alle var enige om nultolerance. Kristoffer Schantz redegjorde nærmere for, at man overvejer en ny model for flytninger, som ikke skulle være så rigid, som den nuværende, men at den måske skulle være rammebaseret. Kristoffer udbad sig input til en sådan model. Så talte vi om sygefravær, og Dorte-Pia fortalte, at der sidder 3 sygefraværsturister og ser på data – og vedrørende dette emne fortalte organisationerne om, at der ikke havde været en stigning i kritisk sygdom – noget som måske kunne have forklaret, at der er en stigning i det længerevarende sygefravær. Så de må kigge videre...

Endelig havde vi en drøftelse om fysiske rammer og hjemmearbejde. Og her er der måske noget på vej i relation til at låne udstyr, så som fx kontorstol og skærme – måske bord. Og vi talte kort om det næste HSU-møde, som kunne blive et webinar på grund af Corona. Sidst men ikke mindst fortalte man, at der er truffet en principbeslutning om at arbejde videre med at lave overgang til fælles statslige IT-systemer i stedet for bl.a. SAP-systemet. Og det bliver dyrt.



Forbundet synes på flere måder, at der var behov for at se på organiseringen af den lidt over to år gamle organisation, idet vi har den opfattelse, at det ikke dur med sidestilling af styrelserne – ADST bør på en eller anden måde have en slags ”over-stilling” – og det ser forbundet væsentligst på personaleområdet.

Vi er ikke altid klar over, hvem der egentlig er modparten i personalesager – er det ADST, som med deres personalejurister giver råd til HR-funktionerne i de øvrige styrelser – idet det jo er HR-funktionerne, der har ansvaret for afgørelsen. Det dur ikke.

Og lad mig bare underbygge det med, at forbundet siden Skatteforvaltningens etablering har oplevet en mærkbar ændring i behandlingen af personsager. Vi oplever nemlig i modsætning til tidligere, at vi for det første kommer sent ind i sagerne i forhold til tidligere, og at HR-juristernes syn på sagen sjældent står til at ændre – ja, vi skal virkelig ud i fuld længde for at yde medlemmerne den hjælp, som vi synes er normalt i et ansættelsesforhold.

Tidligere kunne vi ofte forhandle en sag og finde en løsning – altså forhandle sagen i overensstemmelse med forbundets forhandlingsret. Nu afvises vores argumenter koldt og kynisk, når vi har med ADST at gøre – det skal dog siges, at der har været sager, hvor vi har kunnet forhandle, men så har det ofte været sager, hvor vi har haft med de enkelte styrelser at gøre, og her tænker jeg bl.a. på drøftelser med HR i Skattestyrelsen omkring forflyttelser.

Men desværre har vi også tilfælde, hvor man end ikke følger Tjenestemandslovens bestemmelser. Derfor er det også vigtigt, at vi får en personalepolitik, som vi kan hænge vores hat på.

En ting står fast – forbundet vil blive ved med at kæmpe medlemmernes sag, så man behandles ordentligt og rigtigt.

#### Facility Management

Den fælles funktion på statens område omkring service mv. – den såkaldte Facility Management – blev oprettet af daværende Innovationsminister Sophie Løhde. Lad mig sige, at vi har ikke haft andet end problemer i denne sag.

For det første var der alle forhandlingerne omkring overflytningen, hvor man fra ISS’ side gav indtryk af, at man ville respektere alle medarbejdere – herunder flexjob mv. For det andet ville man også sørge for, at man ved overflytningen bare skulle lave sine nuværende opgaver.

Og hvad har vi så oplevet.

Ja, vi har oplevet et ISS, som end ikke havde kendskab til de aftaler, som man skulle bestyre – at man end ikke vidste, hvem man skulle henvende sig til. Vi har skullet hjælpe flere af vores medlemmer i forhandlinger med ISS – og det har bestemt ikke været let. Senest har vi oplevet, hvordan ISS skiller sig af med medarbejdere for så at ansætte andre billigere medarbejdere – det er ikke kønt.

Hvis vi så ser på kvaliteten og prisen for overflytningen, så må vi konstatere, at der bliver holdt godt øje med medarbejderne. De overflyttede medarbejdere må ikke snakke med tidligere kolleger – man skal for gud skyld huske at fortælle sin foresatte om, hvad man laver/hvad der er bestilt, så ISS kan viderefakturere ekstraregninger, fordi dette og hint ikke er omfattet af kontrakten.

Der er kun en ting at sige – det er en skandale, og det bliver dyrt for statsadministrationen. Det må snarest muligt nedlægges og tilbageføres, så der kan komme orden i tingene, idet det giver alt for meget administration mellem ADST og ISS – ADST skal da virkelig mande op, hvis man skal være

sikker på, at man modtager den rigtige ydelse. Øv for en gang politisk makværk. Og stakkels tidligere medlemmer.

### Samarbejde og involvering

Der er ingen tvivl om, at organisationerne og organisationernes tillidsrepræsentanter deltager i de samarbejdsfora, som er etableret i den nye organisation – sådan er det. Og forbundet kan se ud af den korrespondance, der er fra samarbejdsudvalg og hovedsamarbejdsudvalg samt fra dialogmøder – at det er der tjek på.

Men det afgørende for en personaleorganisation som Dansk Told & Skatteforbund er, at der også er respekt omkring den organisering, som vi har i forhold til at kunne tilvejebringe input til ledelsen om diverse emner.

Jeg er ked af at måtte sige, at det halter for os at få tid til at drøfte forslag, emner, udkast mv. i vores bagland. Vi er af den klare overbevisning, at administrationen i de forskellige styrelser er så tung, at man ofte er så sent færdige med at udarbejde oplæg, at det efterlader os for lidt tid til at kunne behandle sagerne i vore fora.

I hvert fald kan vi konstatere, at beslutninger, som skal tages i FMF (Fælles MyndighedsForum), skal igennem syv styrelser, før man har et beslutningsgrundlag (flere gange måske) – og hvornår skulle der så være tid til at runde organisationerne. I Dansk Told & Skatteforbund ville vi gerne være hurtigere med i tilblivelsesfasen, vi ville gerne have, at vi også havde nået at drøfte emnet i vores hovedbestyrelse med henblik på at komme med input til Fælles MyndighedsForums beslutningsgrundlag. Man kunne undgå mange negative vibrationer, hvis man lavede om på tingene, hvilket ville føre til involvering.

Forslaget fra forbundet skal være, at vi får sat os ned og får lavet en forventningsafstemning om samarbejdet.

Inden de mere interne forhold, skal vi lige runde

### Skattekommissionen

Der er stadig gang i afhøringerne i Skattekommissionen.

Skattekommissionen blev nedsat i juli 2017 og fik til opgave at undersøge SKATs gældsinddrivelse, fusionen mellem den statslige og kommunale skatteforvaltning og de efterfølgende effektiviseringer i SKAT.

I 2018 blev undersøgelsen udvidet til at omfatte sagen om svindel med udbytteskat.

Der er ingen tidsfrist for kommissionens arbejde udover, at den skal afgive sin beretning hurtigst mulig. Og så overvejer man at komme med delberetninger.

Der er på nuværende tidspunkt afhørt over 100 vidner, og man er i den fase, hvor man skal til at overveje, om der skal komme en delberetning vedrørende svindel med udbytteskat.

Fra forbundets side har vi flere medlemmer, som er blevet afhørt, og forbundet har i alle tilfælde sørget for, at man har en bisidder. Forbundets advokat, Merete Berdiin, følger kommissionen, ligesom hun er bisidder for flere medlemmer.

Kommissionen dækker omkostninger, og forbundet får på denne måde indtægter for Meretes deltagelse – fremgår af regnskabet.

Der har vel næppe været set en mere omfattende kommission – og der er da også lærde personer, som synes, at opgaven er dårligt afgrænset. Der er jo tale om en lang periode, og der er da også mange vidner, som har svært ved at huske specifikke møder – ja, vi afventer og siger god fornøjelse til Merete, og så henleder vi i al beskedenhed opmærksomheden på, at politikerne måske skulle overveje noget regelforenkling.

Hvis I får henvendelser fra medlemmer, der skal vidne, så få dem til at ringe til Merete.

#### Samarbejde med a-kasser

Dansk Told & Skatteforbund har et godt samarbejde med to a-kasser, nemlig min a-kasse og FTFA. I min a-kasse har vi Lene Höilund siddende i hovedbestyrelsen, og i FTFA er næstformand Allan Christensen indstillet til valg til hovedbestyrelsen i FTFA, og samtidig vil Jan Nørner bliver indstillet som kritisk revisor i FTFA.

Hvad kan a-kasser så hjælpe medlemmerne med? Ja, vi er i nye tider, hvor medlemmerne i flere sammenhænge har brug for at have styr på egne kompetencer. Det kan være, når opgaver flytter, og man ikke vil flytte med, når der kommer et nyt skatteceter til byen, hvor man bor. Eller det kan være, at man gerne vil forklare den nyrekrutterede personaleleder, hvorfor man gerne vil have mere i løn eller passer til de opgaver i enheden, som skal bemandes.

For den erfarne medarbejder er det ofte en tavs viden - noget man bare gør, fordi man kan. Netop derfor er det vigtigt at bruge tid og kræfter på at få sat ord på det, som man kan. A-kasserne og sekretariatet kan hjælpe til med aktiviteter, der kan hjælpe den enkelte godt videre. CV-skrivning o.s.v.

#### De indre linjer i forbundet

Lad os bare starte med Corona-situationen. Corona har i den grad også påvirket arbejdet i forbundets sekretariat, men der er fundet gode løsninger omkring afviklingen af arbejdet i form af hjemmearbejde – og indmelding om, hvem som er på kontoret og hvem der ikke er. Det har ikke hæmmet betjeningen af forbundets medlemmer.

Men Coronaen har sat sit præg på udlejningen af forbundets ferieboliger. Som I husker, så har forbundet jo to typer, nemlig de ferieboliger, som tilhører forbundet – alle beliggende i Danmark – og dem som tilhører Interesseforeningen/TJM-Forsikring – både beliggende i Danmark, men mest i udlandet.

Udviklingen er jo gået sådan, at de udenlandske boliger står tomme, men der er rift om de danske sommerhuse. Det betyder, at vi garanteret holder skindet på næsen for så vidt angår forbundets huse, mens forsikringshusene for øjeblikket er oppe på et tab på omkring 700.000 kr.

Og på sommerhusfronten har der i kongresperioden været travlt. Vi har totalrenoveret Gudhjem, vi har bygget nyt hus i Kikhavn, vi har totalrenoveret en ny lejlighed i Rom, Paris er færdigrenoveret, i Sverige er ombygningen ved at være tilendebragt, og der er lavet justeringer i Malaga, i Saltum – ligesom der generelt holdes øje med, at ferieboligerne har en standard, så de er attraktive for forbundets medlemmer og de af vores medlemmer, som har en forsikring i TJM. Tina sørger godt for denne del af butikken.

Rikke har i løbet af det seneste års tid kæmpet med at få integreret Seniorforeningen i forbundets nye systemer – det har været en kæmpeopgave at få medlemskartoteket i top. En stor tak til Rikke – og det ved, at jeg også kan udtrykke fra Seniorforeningen. Godt gået, Rikke.

Også et nyt regnskabssystem har vi fået i forbundet, og hvis det kan have nogen interesse, så hedder det Dynamics 365 – systemet er igangsat, og Majbritt og Hanne er fortrøstningsfulde. Hertil kommer, at der bliver tilknyttet en app, som hedder Continia, og det kommer til at betyde lettelser ved betalinger. Det vil I som tillidsrepræsentanter også komme til at stifte bekendtskab med. Så I vil høre nærmere, når vi får lavet nogle forretningsgange.

Det rører sig selvfølgelig også i sekretariatet, at det er på tale at flytte sekretariatet fra Jernbanegade til Codanhus. En proces, som er sat i gang, fordi vi har haft drøftelser med bl.a. Politiforbundet om at finde et domicil, hvor vi kunne være tætte på hinanden – således at man på sigt kan få nogle synergier i form af et samarbejde. Der er først og fremmest lagt vægt på, at vi på de faglige områder kan få erfaringsudveksling, at vi hen ad vejen kan se på mere administrative funktioner. Fx har vi nu den samme regnskabsmæssige platform, ligesom der måske kan være nogle fordele på IT-fronten.

Den økonomiske side af sagen behandles under budgettet.

Lad mig lige give en status på Told- og Skattemuseet i Bov. Situationen er den, at der den 4. november bliver opsat en kunstinstitution, som symboliserer told, skat, grænsegendærmer, landbrug og æbler – og samtidig bliver der åbnet i en pavillon med en mindre udstilling. Der udestår stadig et større museumsteknisk arbejde for at få lavet den endelige udstilling – men vi er på vej!

I sekretariatet har der selvfølgelig også været fokus på GDPR – og her er I som TR'ere igen i vælten, idet vi skal sørge for, at vi har den rigtige dokumenthåndtering. Det vender vi tilbage til.

Slutbemærkninger på den faglige front

Revisionspligt

Lad mig på den faglige del slutte af med at få givet et hint til ledelsen om, hvor man med fordel kunne sætte ind.

Der er efterhånden gået en rum tid med den begrænsede revisionspligt. Der er bare så meget i samfundet, som tilsiger, at man er nødt til at optimere eller øge revisionspligten. Vi har på det sidste set FSR være ude med en pressemeddelelse om de mange fejl, der begås, og vi har set Jyske Bank smide virksomheder ud, fordi de ikke har revision – man fandt simpelt hen ud af, at det var påfaldende, at selskabet, der blev indberettet for mulig hvidvask, ikke havde revision – og manglende revision kunne derfor være lig med tab for banken.

Så kære politikere – genindfør revisionspligten.

Registreringskontrol

Og registreringskontrol – her er jo et område, hvor man senest har været ude med en pressemeddelelse fra Skatteministeriet – det går godt. Man har hindret en række tvivlsomme virksomheder i at blive registreret – og dermed har man hindret meget svindel.

I forbundet synes vi, at det er godt, men vi må også sige, at der er en vis træghed i Skatteforvaltningen. Tænk over, at overflytningen af opgaven blev foretaget helt tilbage i 2003 – bare fordi en økonomi- og erhvervsminister skulle have udvidet sit ressort. Der er godt nok tabt mange penge på denne konto.

Når nu, at det er sådan, at man endelig har prioriteret opgaven i Skattestyrelsen, så synes vi i Dansk Told & Skatteforbund, at tiden er kommet til at flytte opgaven retur - så kunne man udnytte det nuværende fokus til at hindre mange penge i at blive svindlet – kom bare i gang. Men der er jo også

fokus på opgaven i Erhvervsstyrelsen – jo, men det kom der jo først, da man fik ekstra penge til området.

Det er bare sådan, at registreringskontrollen ubrydeligt hører sammen med Skattestyrelsens opgaver.

”Hovedet er større end kroppen” mv.

Vi har lige fra Skatteforvaltningens start råbt vagt i gevær omkring organiseringen i de syv styrelser – og vi har advaret imod dobbeltfunktioner, opbygning af HR-funktioner og tunge styringsenheder samt kontrol af medarbejderne.

Vi har løbende peget på problemerne med at arbejde på tværs af styrelserne og tænke i helheder.

Og vi vil gerne gentage at hovedet bliver større end kroppen – vi oplever, at vi i de syv styrelser får opbygget et bureaukrati, som fjerner sig mere og mere fra produktionen.

Vi ser, at antallet af kommunikationsmedarbejdere, styringsenheder, analysekontorer, PA’ere mv. får overtaget i vores organisation – det vil godt nok være ærgerligt, hvis man fra politisk hold sidder med en forventning om produktion, og så bruger vi tiden i Skatteforvaltningen på administration og interne funktioner. Ja, vi er rent ud sagt bange for, at den dag kommer, hvor nogen vil synes, at det er for dyr en administration, der er i Skatteforvaltningen – og fra tidligere kender vi alt for godt, at de første, der afskediges, ja det er produktionsmedarbejderne. Pas nu godt på Skatteforvaltningen.

Og pas godt på medarbejderne – hav tillid til medarbejderne og tænk over, at medarbejderne har et fagligt fokus – og at disse medarbejdere ikke skal kontrolleres i en grad, så det går ud over produktionen – ja, vi ser eksempler på, at den reelle produktionstid er nedsat med mellem en tredjedel og halvdelen af tiden.

Disse slutbemærkninger munder ud i en henvisning til de mange artikler, der er omkring, at der forestår et opgør med New Public Management – ja, det har forbundets skrevet om tidligere, og der er ikke sket noget endnu. Men vi må erindre regeringen om, at den selv har stået i spidsen med at mindske styring og kontrol – så denne gang er der måske politisk opbakning.

Måtte friheden på kommuneområdet kunne overføres til staten, så kunne det måske mindske administrationen.

Slut

Nu er det slut fra mig – og jeg kan både mærke og se, at nogen af jer siger – gud ske tak og lov! Men lad mig bare sige, at det kunne have været værre – og hvis jeg detaljeret skulle have været nede i alle emnerne, så havde vi ikke kunnet klare det inden for tidsgrænsen.

Tiden er kommet til takke rigtig mange – for først og fremmest skal jeg takke Allan og ikke mindst Ole for hjælp til at få målrettet vores budskaber i åbningstale og i mundtlig beretning – og tak til Ole for de mange praktiske elementer, der har været i denne noget anderledes kongres.

Tak til Jan, Merete og Anette for bidrag – og tak for indsatsen for medlemmerne i hverdagen.

En stor tak til Tina, Majbritt, Rikke og Hanne for jeres store engagement – både i jeres forskellige job og i hverdagen. Ja, og selvfølgelig også for jeres gode kontakt i første led med medlemmerne.

Og endelig en stor tak til dig, Connie. Det har været gode år i Dansk Told & Skatteforbunds sekretariat – du har ydet en stor indsats, og det har været rart at have haft dig med på den rejse – en

rejse, hvor du altid har haft sat medlemmernes ve og vel i højsædet – tak for det. Du har også gennem årene været igennem svære tider, men du er altid kommet flot igen. Tak for kampen – tak og held og lykke i dit fremtidige liv med ro til at pusle omkring familien. God vind, Connie – og du får muligheden for at gense tillidsrepræsentanterne, når vi igen bliver fysiske. Give Connie en hånd.

En stor tak til hovedbestyrelsen for en god kongresperiode, hvor vi som sædvanlig har klaret ærterne i fællesskab – og med fælles beslutninger. Det er en fornøjelse af arbejde sammen med jer. En særlig tak til næstformand Allan, det har været en hård periode med mange udfordringer, men sammen får vi sat retning – ja, der er nok at se til – tak for behageligt selskab – og mange telefonsamtaler...

Til sidst en stor tak til jer tillidsrepræsentanter – jeg er så glad for, at I er der i første geled til at varetage medlemmernes tarv – I er altid tjenstvillige, og det er rigtigt dejligt, at forbundet ikke har haft problemer med at rekruttere tillidsrepræsentanter – en stor tak til jer, som er nye – og tak for indsatsen til jer, som har ydet en kæmpeindsats.

Og så en stor hilsen til medlemmerne, som betror os at hjælpe dem – ha' det godt – og tak for ordet.