

Referat fra Told & Skatteforbunds Repræsentantskabsmøde 2021

Dansk Told & Skatteforbund afholdt Repræsentantskabsmøde den 26. og 27. oktober 2021 på Munkebjerg Hotel, Vejle, med følgende dagsorden:

Dagsorden:

1. **Velkomst**
2. **Valg af dirigent og mødesekretær**
3. **Status på forbundets virksomhed og debat.**
4. **Indkomne forslag.**
5. **Foreløbig godkendelse af regnskabet for 2020.**
6. **Valg.**
7. **Mødet afsluttes**

1. **Velkomst v/Jørn Rise**

Velkommen tilbage fra valggrupperne, Seniorforeningen, Chefkredsen, velkommen til alle, velkommen til Vejle, hvor vi nu et par dage her skal snakke jo om både hvad der er sket. Og forhåbentlig er der også nogen der kommer op og fortæller noget om, hvad der skal ske.

Jeg har lyst til lige at starte med at nævne, at vi selvfølgelig er rigtig kede af at Jan Nørner er sygemeldt, så derfor er han jo her ikke. Med forlov fra jer af, så sender vi ham en hilsen fra repræsentantskabet. Det kan jeg se der nikkes til, så det gør vi.

I den forbindelse skal jeg også lige byde velkommen til Nina, der jo er standin for Jan på løn- og pensionsområdet, og Nina det er vi rigtig glade for – tak skal du have.

Ellers vil jeg jo sige, at nu er der jo gået ét år siden vi var sammen sidst, og så kan man endda sige at det alene var det tilladte antal der var samlet fysisk til kongressen. Resten var med på skærmen på grund af Corona. Så denne gang er det jo en fornøjelse, at vi alle sammen har mulighed for at samles, så det er en fornøjelse at byde alle sammen rigtig meget velkommen.

Hovedbestyrelsen og jeg håber, at vi får et par gode dage, både med at se tilbage som jeg sagde, men også med at se noget fremtid, og jeg skal se hvordan jeg kan flette noget af morgendagens hændelser ind, hvor Allan og jeg har talt med de andre organisationer og med ADST om fremtidens arbejdsplads, som jo er et emne også her. Og så har vi haft et møde bagefter med ADST. Men jeg vil se hvordan jeg kan flette det ind.

Ellers må man jo sige, at det er som sædvanlig en spændende tid vi lever i. Vi har vel haft et godt held med at bringe det motto på banen, som er gældende. Nemlig: Fokus på fagligheden. Det synes jeg egentlig er godt gået, at vi har været i stand til at sætte noget dagsorden der.

Så vil jeg lige sige velkommen til et par gæster. Nemlig Connie som sidder dernede bagved. Denne gang får I en ordentlig mulighed for at sige pænt farvel til Connie. Det er vi rigtig glade for at du nu kan være her, godt at se dig. Vi siger også lige velkommen til Jørn Dysted, og vi kan vel sige det på den måde, at der er planer med jer begge to lidt senere. Så vil jeg også godt byde velkommen til revisorerne – velkommen Poul og velkommen Lars. Vi glæder os til at være sammen med jer.

Og ellers så tror jeg, at jeg vil liste lige så stille over til det formelle. Men inden jeg gør det, så synes jeg der er grund til lige at nævne – man skal også have nogle glædelige begivenheder – og det er jo ikke så længe siden vi var til medlemsmøde ovre i Spillemyndigheden, og der havde jeg jo lejlighed til at lykønske Sussi med ægteskabet, Tillykke med det. Og da det er sådan i denne her verden, at vi ikke gør forskel, så er det også sådan at June også er blevet gift. Tillykke med det.

Ja vi kan godt lige tage den glidebane lidt længere fordi i går kom det til vores kundskab at dette hovedbestyrelsesmedlem også er blevet gift – og det er Jan Magnussen – Tillykke med det.

2. Valg af dirigent og mødesekretær

Men ellers vil vi sådan lige gå videre til det formelle, og vi skal først og fremmest have valgt en dirigent – og der er det vi foreslår Jørn Dysted, en kendt én og med gode erfaringer. Jeg skal høre om der er andre? Det er der ikke – så er Dysted valgt.

Inden jeg giver ledelsen til dig Jørn, så skal vi også have valgt en mødesekretær, og det er her vi belejligt lige kan hive Connie frem nede bagfra, og jeg skal høre om der er nogen der har nogle indvendinger i forhold til det? Det er der ikke. Connie er valgt.

Vi skal også lige have valgt nogen stemmetællere. Skulle vi ikke tage revisorerne? De er valgt.

Så gives ledelsen videre til Jørn Dysted.

Dirigenten:

Takker for valget.

Indvarsling og beslutningsdygtighed

Indkaldelse I henhold til vedtægternes § 8, stk. 6, skal indkaldelse af repræsentanter ske mindst to måneder forud for mødets afholdelse ved skriftlig meddelelse fra forbundets sekretariat til hver enkelt repræsentant. Jeg har her en indkaldelse i en mail til repræsentanterne fra Ole Pedersen den 25. august 2021. Samtidig var indkaldelsen også bragt i Dansk Told & Skat nr. 3/2021, som udkom den 5. oktober 2021.

Det fremgår af § 8 stk. 2, at hovedbestyrelsen skal fremsætte forslag til dagsorden – og at dagsorden offentliggøres i medlemsbladet inden repræsentantskabsmødet. Dagsorden har også været bragt i Dansk Told & Skat nr. 3/2021.

Jeg vil derfor, medmindre der er kommentarer fra salen, konstatere at repræsentantskabet er lovligt indvarslet.

Så skal vi med hensyn til beslutningsdygtigheden som kan bringes i anvendelse på et tidspunkt (om lidt), finde ud af om vi iht vedtægternes § 9, stk. 1 er beslutningsdygtige. Og det er vi når indvarslingen og dagsordenen er bekendtgjort på lovlig måde.

Det konstateres at repræsentantskabsmødet er beslutningsdygtigt.

I henhold til § 8 stk. 4 skal forslag, der ønskes behandlet af repræsentantskabet, i motiveret form være indsendt til forbundets sekretariat senest en måned før mødets afholdelse.

Sekretariatet havde ved fristens udløb modtaget ét forslag fra Henrik Lüthje, som er her til stede, og som kommer til behandling under punkt 4.

3. Status på forbundets virksomhed og debat

Dirigenten: Jeg giver ordet til Jørn for aflæggelse af status på forbundets virksomhed siden kongressen i 2020.

Jørn Rise:

Status på forbundets virksomhed og debat

Beretning

Tak for ordet, Jørn. Jeg vil lige give jer et overblik over beretningens indhold – vi får den op på skærmen her – og det vil også være den orden, som vi vil debattere de forskellige emner i. Dog vil der være punkter, hvor der ikke umiddelbart er noget at debattere – men det vender jeg tilbage til.

(Emnerne sættes op på skærmen):

*Vi har to hovedemner, og det første hedder **Corona** og dermed **Fremtidens arbejdsplads**.*

*Herefter fortsætter vi med det andet hovedemne, nemlig **Fokus på fagligheden**, som vil komme til at indeholde status på **Etape II i Styrket Skattekontrol, Rekruttering til Skatteforvaltningen, Professionsbachelor, Diplom i skat og master i skat og forbundets arbejde med strategi på området**. Der vil også være en udtalelse på dette område – en udtalelse, som dækker flere punkter.*

*Vi vil også skulle berøre **Skatteministeriets økonomiske ramme** nu og i fremtiden.*

*Når vi er ved økonomi, så skal vi selvfølgelig runde **Løn mv.** Og med videre står selvfølgelig for OK '21 og hvad det vil medføre af overvejelser for fremtiden.*

*Så kommer vi til et større emne, som omhandler forholdene inden for Skatteministeriets område, nemlig **Personalepolitik, kompetence mv.** Her vil der være noget for enhver smag, nemlig også **HUS-ordningen, Adfærdskodeks, Lederaspirantforløb, Chefkonsulenter m/ledelsesansvar, PULS og Arbejde mellem jul og Nytår**.*

*Og så kommer en lille orientering om status på **TR-aftalen** og her er der nok ikke meget debat, fordi det kun er status.*

Hen mod slutningen er der lavet en opsummering af, hvad de flittige kredse og TR-fora har indsendt af problematikker forud for hovedbestyrelsesmøderne – **Indsendt og behandlet i kredse og TR-fora og udvalg**. Uden noget til debat som sådan – vi får se.

Beretningen vil slutte af med en melding fra **Codanhus og status på ferieboligerne**.

Det vil naturligt bringe os frem til en **Afslutning**.

Corona og Fremtidens arbejdsplads

Lad os stille og roligt gå i gang med et af dette repræsentantskabsmødes **Hovedemner**, nemlig Coronasituationen og noget, som virkelig interesserer vore medlemmer – **Fremtidens arbejdsplads**. Det har en kæmpe betydning, hvordan de fremtidige arbejdsforhold bliver for den enkelte.

Men lad mig starte i oktober 2020, hvor vi allerede den 23. oktober 2020 efter kongressen fik at vide, at der var stramninger på vej som følge af en eksplosiv udvikling i antallet af Corona-smittede. Og fra mandag den 26. oktober sidste år kom der stramninger - forsamlingsforbud, mundbind, og et nyt begreb som kontaktkredser på maksimalt 10 personer – men ingen ændringer for så vidt angik hjemmearbejde.

Det vidste forbundet imidlertid godt, idet vi allerede den 20. oktober 2020 havde fået at vide, at der var noget på vej – tak for det Linda. Du har under Corona-krisen været en stor hjælp i at kommunikere med forbundets sekretariat. Man kan vel sige, at forbundets interne kommunikationsplan har virket på dette felt.

Sidst i oktober 2020 fik vi så en oversigt over, at rigtigt mange havde bestilt møbler, skærme, mus mv. til at bruge derhjemme. Der var den 30. oktober 2020 knap 1400 bestillinger til en værdi af ca. 4,3 mio. kr. UFST og ADST gav løfte om at ville følge udviklingen. De mange bestillinger viste sig at give problemer – altså leveringsproblemer. Ja, man kunne ikke følge med.

Det blev samtidig slået fast, at der generelt i Skatteforvaltningen var en god trivsel – og fra ledelsen blev uddelt roser til medarbejderne for at hive resultaterne hjem.

Det svære i situationen omkring Corona har været, at man på dette tidspunkt blev nødt til at aflyse fysiske sociale arrangementer – og der blev opfordret til at arrangere kreative virtuelle sociale arrangementer. Jeg skal undlade at lave en opremsning.

På dette tidspunkt – altså omkring november 2020 – var der 86 smittede i Skatteforvaltningen, og i modsætning til tidligere, så var vi lidt trætte af, at vi ikke kunne få oplyst, hvordan smittetallene var i de enkelte styrelser mv. Tallet steg i løbet af november – men heldigvis blev det opgjort pr. styrelse. Det var vigtigt for os at have mest mulig åbenhed om alle forhold, idet der til stadighed var medlemmer, som besøgte skattecetret – bl.a. for at skrive ud.

I december 2020 kom der igen skærpede foranstaltninger – bl.a. fordi der var et særligt fokus på 38 kommuner – ganske dramatisk, idet vi igennem en længere tid havde fået en del meldinger på, at mange medlemmer helst ville være på arbejde, ja de fik det faktisk skidt ved at arbejde hjemme. Enten på grund af den manglende omgang med kolleger eller på grund af dårlige arbejdsforhold – så som at sidde derhjemme ved køkkenbordet.

Så kom vi heldigvis frem til maj måned, og her blev der så endelig fremlagt en plan for gradvis tilbagevending til arbejdspladsen – og der var en klar intention om at tage mest muligt hensyn til de sårbare medarbejdere. Mange medlemmer skrev faktisk til forbundet om denne tilbagevenden til arbejdspladsen, fordi man syntes, at der var så mange modsætningsforhold – så som at man gerne måtte gå på værtshus, men ikke på arbejde.

Og så kom så endelig de mange vacciner samtidig med en forestående sommer, som ville reducere antallet af smittede. Der begyndte at komme lys for enden af den mørke tunnel, selv om vi gik ind i en fase med sognedlukninger, hvor der stadig kom til at gælde hjemsendelse...men vi oplevede altså en bedring siden juni 2021.

Og så er vi endelig fremme ved september 2021, hvor det blev slået fast, at Corona ikke længere er en nationalkritisk sygdom – og dermed er der heller ikke grundlag for hjemsendelser.

Og dog så rumler Coronaen stadig. For øjeblikket ser vi en stigning i antallet af smittede, og vi ser en stigning i antallet af indlagte, ligesom der stadig er nogen, som dør med Corona.

Der er mere vaccination på vej – både til de yngre samt en vedtagelse af at igangsætte en runde med vaccinationer til alle med to stik – en plan er under udarbejdelse.

Det er klart, at når en sådan pandemi sætter ind, og når det i den grad har indflydelse på det enkelte medlems arbejdssituation, så er det selvfølgelig sådan, at emnet bliver til genstand for kontinuerlige drøftelser i forbundet – ja, vi har faktisk i hovedbestyrelsen haft emnet på dagsordenen på alle hovedbestyrelsesmøder – enten med den ene eller anden vinkel.

En af de ting, som straks blev drøftet, er selvfølgelig, hvordan forholdene i storrum matcher en smittefarlig virus som Corona. Og her er budskabet egentligt klar fra virologer, nemlig at storrumskontorer er noget, som Fanden har skabt. Det er og bliver vigtigt, at der er større afstand mellem skrivebordene, og det er et problem med ventilation i disse storrum. Vi må se, hvordan den kamp bliver – og set fra forbundets side, så er det ikke bare en diskussion, som dør i forbindelse med bedringerne i smittetallene – vi er jo for pokker alle enige i, at Corona kommer vi til at leve med – og så er spørgsmålet, om vi kan leve med storrum, som ikke opdeles i fornuftige størrelser.

Herudover bliver vi nødt til at forholde os til hygiejne – det nytter ikke noget, at der i første omgang ikke var sprit til rådighed til at spritte skriveborde, kaffeområder mv. af. De ting må forudsættes at være i orden. Og det kan godt ske, at der til stadighed skal være et større fokus på sygefravær, hvoraf der næsten ikke har været noget i Corona-tiden, men det må være i orden, at man bliver hjemme, når man er syg – og fx har influenzasymptomer. Ingen skal føle sig pressede til at åbne for computeren, fordi lederen så mindeligt beder om, at man åbner sin computer og lige giver et nap med.

Det er vigtigt at sende et signal fra forbundet om, at medlemmerne skal huske at tage kontakt med sin tillidsrepræsentant eller forbundet, hvis de får skader af at have arbejdet hjemme under dårlige arbejdsforhold – den slags skal altså indberettes, fordi det kan få stor betydning for den enkelte i fremtiden.

Der har, som jeg allerede har sagt, været delt mange roser ud til medarbejderne i Skatteforvaltningen for at have tacklet Corona-situationen rigtigt flot med en god produktion – det er der ingen tvivl om. Men når nu roserne flyver rundt, så skal der også lyde en kæmpe ros til forbundets Arbejdsmiljøudvalg, som fra dag 1 har været oppe på lakridserne for at kunne betjene

medlemmerne bedst muligt – og for at have bragt dette og hint op for ledelsen, ligesom Arbejdsmiljøudvalget også har leveret et godt materiale til drøftelserne i forbundets hovedbestyrelse. Tak til jer – og jeg kommer også senere ind på den gennemførte undersøgelse blandt medlemmerne, idet denne undersøgelse har rigtig meget med arbejdsforholdene at gøre.

Nu vil jeg lade de kolde facts ligge og bevæge mig over i det emne, som har den største betydning for forbundets medlemmer, nemlig hvad bliver fremtidens arbejdsplads – ja, hvad har vi så lært af Corona-krisen.

Hvordan skal vi så arbejde i fremtiden? Har det været en ubetinget succes – nej, der er begge sider af samme sag i forhold til at arbejde hjemme – nogen kan lide det, og andre kan ikke. Og over alt dette skinner teams – teams har i hele Corona-perioden fungeret – og mon ikke, at det kommer til at fungere i fremtiden på et eller andet niveau.

Og så kommer vi til hele diskussionen omkring hjemmearbejde contra distancearbejde – og igen set i forhold til at arbejde på en arbejdsplads, hvor der vil være en række forhold, som i et eller andet omfang er ændret for altid.

Lad mig lige starte med, at alle de forestående drøftelser omkring fremtidens arbejdsplads har taget sit udspring i, at man på statens område har bedt MEDST - Medarbejder- og Kompetencestyrelsen under Skatteministeriet – om at komme med en rapport om fremtidens arbejdsform – denne rapport skulle være kommet i slutningen af september, og den står lige foran sin offentliggørelse – ja, det kan såmænd være, at det kommer til at ske i disse dage, hvor vi holder repræsentantskabsmøde. Jeg vil vende tilbage til, hvad der er omkring rapportens indhold.

Men tilbage til hjemmearbejde og distancearbejdspladser - forbundet gennemførte en undersøgelse vedrørende kontorindretning og hjemmearbejde i februar/marts 2021, hvor jeg lige giver nogle nøgletal – I får dem lige op på skærmen! Jeg gennemgår dem ikke.

Lad mig lige starte med at slå fast, undersøgelsen rummer en bevarelsesprocent på 74% af forbundets medlemmer – ganske flot.

Hvis vi starter med hjemmearbejde, ja så må vi konstatere, at der faktisk er cirka 20% af medlemmerne, som ikke ønsker at arbejde hjemme.

Og cirka 70% af medlemmerne ønsker 1, 2 eller 3 hjemmearbejdsdage.

Hvis vi gør det fleksibelt – altså gør det til, at man kan aftale med sin nærmeste leder op til 3 hjemmearbejdsdage, ja så er 90% af medlemmerne med på den.

Det er klart som blæk, at det er dette område omkring hjemmearbejde contra distancearbejde, som er interessant – det kan vi høre i debatten med medlemmerne.

Det svære - i hele denne drøftelse – er, at der er så stor forskel på de to begreber, idet etableringen af en distancearbejdsplads betyder, at vi er ovre i arbejdsmiljølovgivningen, hvor man altså også underkastes de regler, der er omkring at åbne sit hjem for Arbejdstilsynet og at have plads til at rumme et indstilleligt skrivebord, en skrivebordsstol, skærm/skærme, mus, opkobling mv.

Og i relation til hjemmearbejdsdage, ja der er man så undergivet en snak med sin nærmeste leder – og altså dermed de restriktioner, som en leder kan blive underlagt fra vedkommendes underdirektør.

Ja, vi står jo overfor drøftelserne, og der skal på ingen måde være tvivl om forbundets holdning – vi går stærkt ind for individualitet og fleksibilitet. Det skal selvfølgelig tolkes på den måde, at der skal tages størst muligt hensyn til den enkelte og dennes situation – og det kan være familiemæssige forhold, private forhold, transportmæssige forhold, ja også hensynet til opgaveløsning.

Vi står selvfølgelig over det faktum, at distancearbejdspladssituationen er den formelle vej – og samtidig er der også et krav om, at det skal være tale om tilbagevendende begivenhed, mens der vedrørende hjemmearbejdsdage er tale om ikke-tilbagevendende begivenheder – det skal aftales fra uge til uge – og dermed synes nogen, at stabiliteten forsvinder. Det bliver i den forbindelse spændende at iagttage, om hovedorganisationerne også bliver en del af drøftelserne, fx gennem trepartsforhandlinger.

I den forbindelse vil jeg tro, at vores holdning omkring en individuel tilgang kan være anderledes end holdningen til en mere formel vej omkring distancearbejdsaftaler i vores hovedorganisation – vi får se. I al fald skal ingen i forbundet være i tvivl om, hvad vi mener, nemlig at skabe grundlaget for at løse alle vore medlemmers behov.

Hvad er så på vej?

Ja, ud fra det vi ved fra ledelsen, så er man i gang med drøftelser i Fælles Myndigheds Forum (FMF), ligesom vi har haft de første sonderinger i HSU i Skatteforvaltningen den 8. oktober. Ja, og så har direktørerne også drøftet forholdene med departementschefen. Fra møderne i Kontaktudvalget – altså møderne, hvor organisationsformændene mødes med departementschefen med deltagelse af Claus Henrik Larsen og Merete Agergaard – ved vi, at departementschefen har anerkendt det at arbejde hjemme, men han kan nu også godt lide, at man møder op på arbejdspladsen.

Rapporten fra MEDST forventes offentliggjort i uge 42 – og det blev den så ikke – eller i denne uge, hvor vi er her. Herefter vil der så være forhandlinger i hele Skatteministeriets koncern.

Direktøren for ADST, Claus Henrik Larsen har allerede stipuleret, at der fx også kan blive tale om at lave såkaldte prøveperioder, og man kan også forestille sig en arbejdsgruppe på såkaldt strategisk niveau på grund af de mange detaljer, der er omkring både hjemmearbejde og distancearbejde. Her nævnes bl.a. at der er governance på området. I den forbindelse står governance for regler, praksis og processer.

Mere konkret er det, som vi skal drøfte – hvis vi bliver inviteret med til drøftelserne – kriterierne for faste aftaler, forventninger til træffetider i hjemmet, konsekvenser for arbejdsmiljøet både hjemme og på arbejdet – herunder evalueringer.

Det lyder fortrøstningsfuldt, at vi alle kan se mulighederne, men at vi meget lidt kender det fulde overblik.

Og så nævner Claus Henrik Larsen, at der er tre opmærksomhedspunkter, nemlig

- 1. En attraktiv arbejdsplads gælder for alle, det vil sige også for dem, som er mødt ind, hvor vi skal kunne forvente at mødes med hinanden, herunder også hvornår er lederne fysisk på arbejde*
- 2. Det særlige kendetegn ved ad hoc er, at aftalen er midlertidig, det vil sige typisk fra uge til uge, og aftalen er ikke fast og tilbagevendende og*
- 3. En opfordring til, at vi prøver os frem, selvfølgelig og forudsat at opgaven er egnet til det, og at det giver god mening for hele holdet.*

Ja, der er lagt op til det, som jeg vil kalde rummelige forhandlinger, og forhandlinger, hvor der bestemt ikke er givet noget på forhånd – men sådan er det jo, når man fornemmer usikkerhed på området.

Men så er det da godt, at forbundet har et godt udgangspunkt – som tidligere sagt – vi kommer med muligheden for at få størst mulig træfsikkerhed, hvis vi kan ramme det individuelle og det fleksible.

Og vi vil altså også inddrage spørgsmålet om storrum, idet vi fra vores undersøgelse kan se, at cirka 75% af medlemmerne ikke ønsker at sidde i storrum med 7, 9 eller flere kolleger. I forbundet foretrækker vi altså en fleksibel indretning af lokaler, som giver en overvægt af mindre kontorer. Og endelig kan man også sige, at langt de fleste af vore medlemmer – ca. 60% - vil ikke dele plads med andre.

Flexibel seating skal altså – hvis nødvendigt, og det ved vi jo, at det er nogen steder – drøftes godt og grundigt igennem, så man opnår størst mulig tilfredshed. Flexibel seating må ikke bare blive et spørgsmål om at spare kvadratmeter – der må være tale om, at man skal kunne have sin egen stol og en fast plads, som man evt. deler med flere. Vi ønsker ikke et booking-system, som vi allerede ser i andre organisationer – og hvor det giver anledning til utrolig meget snak...det fungerer ikke – i hvert fald ikke for nærværende.

Vi ønsker at løse tingene gennem dialog mellem medarbejder og den nærmeste leder – på den måde kan vi opnå den bedste løsning. Brug nu ledelsesrummet.

Nu er der lagt op til debat – ordet til dirigent Jørn.

Jørn Dysted: Ordet gives nu fri til debat.

Ingen ønsker ordet. Punktet lukkes.

Fokus på faglighed

Nu bevæger vi os over i det faglige område – vi bevæger os over til det, som vi har kæmpet for i mange år, nemlig at få fokus på fagligheden. Vi har i forbundet den klare holdning, at alle medarbejdere – nye som gamle – almindelige medarbejdere og ledere – bør have et vist niveau af faglighed. Og hvis man ikke har det, så må man tilegnes faglighed snarest efter sin indtræden i organisationen.

Derfor er vi også glade for, at dette budskab er hørt i den aftale, der er lavet mellem alle de politiske partier omkring en styrket skattekontrol – startende med etape 1, som blev indgået den 29. april 2020. Nu er vi så nået til den 10. marts 2021, hvor etape 2 blev offentliggjort – og igen med samtlige de politiske partier.

Det hedder sig, at reformen – altså etape 2 – bygger videre på de seneste års omfattende arbejde med at genopbygge skattevæsenet og genoprette tilliden til skattevæsenet.

Der er altså nu enighed om, at en kompetent, effektiv og målrettet skattekontrol er en væsentlig forudsætning for tilliden til skattevæsenet. Derfor denne markante styrkelse af skattekontrollen – både nye ressourcer og et såkaldt strukturelt løft.

Der skal i reformen ansættes 1.000 medarbejdere over de fire etaper, og vi har med etape 2 ansat 250 medarbejdere, så vi er oppe på 500 ansatte efter åbningen af skattecentre i Esbjerg og i Viborg.

Etape 2 sætter fokus på en styrkelse af områderne:

Skrappere kontrol over for virksomheder for at mindske virksomhedernes mange fejl – og mange tilfælde af bevidst snyd. Der afsættes således 115 medarbejdere til at styrke kontrol- og vejledningsindsatsen over for små – og mellemstore virksomheder.

Der afsættes 85 medarbejdere til en stærkere kontrol med store skattesager og organiseret svindel. Det dækker fx over det faktum, at flere virksomheder opererer på tværs af landegrænser gennem bl.a. skattely. Kontrollen skal benytte sig af den store mængde globale data til at komme sagerne til livs.

Og endelig skal der være mere kontrol med såkaldte nye forretningsmodeller. Der skal være kig på de nye digitale platforme, leasing af biler, kryptovaluta og så videre. Styrkelsen udgør 50 medarbejdere.

Som noget af det vigtige i aftalen, så er parterne enige om, at der skal ansættes medarbejdere med de rette kompetencer. Det er vigtigt fra aftalen at understrege, at man har lyttet til de udfordringer, som en stor tilgang af medarbejdere giver, nemlig at oplæring ikke unødigt må gå ud over kernerdriften.

I aftalen kommer vi dog ikke uden om et af vore medlemmers store problemer, nemlig oplæring. I oplægget forholder man sig til, at oplæring skal ske ud fra princippet om "en til mange" og samtidig skal Skattestyrelsen oprette et kompetenceakademi – som i andre styrelser - der skal bidrage til at sikre, at både nye og eksisterende medarbejdere får den relevante faglige onboarding og opkvalificering. Man skal jo tænke på, at kompetenceakademier ikke medfører kompetencegivende uddannelser.

I forbundet forstår vi ikke helt nødvendigheden af at lave kompetenceakademier, når der nu findes glimrende faglige uddannelser, nemlig Diplom i skat og Master i skat. Derfor er det også med glæde, at vi har konstateret, at der i aftalen anføres, at Akademierne skal ses i sammenhæng med eksisterende uddannelse på området.

Det er klart, at man også skal se effekterne af investeringerne – og her kommer igen en af forbundets kæpheste, nemlig at vi gennem tiderne har påpeget, at det betaler sig at investere i flere ressourcer. Derfor er der også afsat penge til at dokumentere effekten af investeringen.

Forbundet kan ikke andet end være tilfreds med, at der politisk er lyttet til nødvendigheden af en styrkelse – det er vi glade for, og vi vil aktivt være en del af at få implementeret reformen og de fire etaper.

Derfor har vi også kastet os ind i et samarbejde i Skattestyrelsen med at få ansat et hold fuldmægtige under uddannelse til Diplom i skat – en ansættelse, som betyder, at de ansatte over en 2 årig periode gennemgår uddannelsen med en dags undervisning om ugen. Resten af ugen indgår de i arbejdet på skattecentret.

Vi har stor tiltro til dette pilotprojekt, og vi vil glæde os til at snakke mere om projektet, når vi i eftermiddag får besøg af Johnny Schaadt Hansen, der vil fortælle om hans forventninger. Vi havde oprindeligt satset på, at der ville komme 20 medarbejdere til ansættelsesformen, men det ser ud til, at holdet kun bliver på 11 medarbejdere. Vi må høre Johnny om, hvorfor det kun er 11, der er ansat på denne måde. En mulig forklaring kunne være, at man har fundet rette kompetencer, eller at man fylder op med interne medarbejdere, der ønsker opkvalificering – det får vi nok at høre senere i eftermiddag.

Men vi mangler altså de sidste to etaper, hvor der skal oprettes skattecentre i Frederikshavn, Ringe, Svendborg og Slagelse. Vores store opfordring skal være, at man snarest får sat opgaver på de fire nye skattecentre, så man i god tid kan planlægge allokeringen af ressourcer til disse steder – herunder etablere hold, som det er sket i Viborg/Skive.

Når jeg nu lige har nævnt geografien, så skal det understreges, at vi i forbundets hovedbestyrelse har slået fast, at vi i forbundet aldrig vil eller kommer til at blande os i de geografiske placeringer – for hvad der er godt for nogen af vore medlemmer, kan være skidt for andre.

Vi vil derimod være deltagere i at få tilvejebragt den størst mulighed faglighed for vore nuværende og fremtidige medlemmer. Og vi vil også gøre alt for, at etableringen af de kommende skattecentre forløber så gnidningsfrit og frivilligt, som det har kunnet lade sig gøre i forbindelse med de allerede gennemførte etableringer af skattecentre i Frederikssund, Fredericia, Esbjerg og Viborg.

Alle os her i lokalet vil kunne huske de år, hvor det gik nedad i Skatteforvaltningen – og at vi på et tidspunkt ramte 6.500 medarbejdere i Skatteforvaltningen – og nu er vi så 11.558 medarbejdere – fraregnet medarbejdere på orlov. Derfor gør det også stadig ondt at følge Skattekommissionen, hvor man hører, at der i 2012 og frem ikke var nogen, som fortalte topledelsen om manglen på ressourcer, når vi nu ved, at Dansk Told & Skatteforbund gentagne gange gjorde opmærksom på ressource manglen – og at vi til gengæld blot fik at vide, at besparelserne var et vilkår. Vi blev skudt i skoene, at det bare var en sædvanlig fagforeningsholdning at kræve flere ressourcer – men vi havde ret alligevel.

Og når vi så i torsdags i Politiken kunne læse, at Skattekommissionen kommer til at koste 349 mio. kr. – og at den i alt kommer til at vare i 7 år – altså formentlig en afklaring i 2024, så rammer det hårdt.

Her vil jeg lige gøre opmærksom på, at forbundet igennem mange år klart har gjort opmærksom på, at der skal satses på et højt fagligt niveau – altså fokus på faglighed. Se lige denne liste, som alene dækker de seneste 3 år – og som ruller over skærmen nu:

Det gør ondt, og det gør stadig ondt, når vi tænker på, at alle dem, som besad fine kompetencer, blev afskediget i 2013/14 uden grund. Vi kan så konstatere, at nogen er kommet retur, men der er også nogen, som er blevet afvist – og det er lidt uforståeligt.

I forbindelse med kontrolpakkerne har forbundet igangsat et arbejde med at prøve at se på nogen af de mange love, som hersker på skatteområdet, og dem vil vi, når de er gennemarbejdet servere for politikerne, så vi eventuelt kan få noget regelforenkling igennem – noget som vi også har peget på i mange år, at det er en nødvendighed.

Jeg vil nu kaste lidt lys over den rekruttering, som indtil videre har fundet sted i Skatteforvaltningen.

Der skal ikke herske tvivl om, at forbundet har været lidt undrende i forhold til det, som vi har set med den store rekruttering over de seneste 3 år. I forbundet har vi generelt den holdning, at der er plads til de tre medarbejdergrupper, som alle tre organisationer repræsenterer, nemlig både akademikere, HK'ere og medarbejdere der har faglighed på niveau med DTS'ere.

Vi kan ikke forstå, at det har skullet tage så lang tid, inden man nu kan tage imod de unge mennesker, som har gennemført en Professionsbachelor i skat. Man burde have etableret denne uddannelse, da vi pegede på uddannelsen. Vi synes stadig, at det er og har været underligt, at det har været Dansk Told & Skatteforbund, der har skullet betale for udarbejdelsen af en behovsanalyse på Teknologisk Institut – og at vi så her flere år efter igen har skullet opdatere behovsanalysen, fordi der med etableringen af de otte nye skattecentre bliver behov for at brede uddannelsen længere ud i landet.

Konkret arbejder vi for at udbrede uddannelsen PB i skat til også at blive mulig i Esbjerg, og vi kan sagtens pege på andre steder, så som Aalborg, Odense, Slagelse eller Roskilde – ja eller måske til Næstved.

Vi er i forbundet helt med på, at der skal passes godt på kompetencerne i Skatteforvaltningen, og derfor skal vi også huske, at der skal ske opdatering af nuværende medarbejdere, ligesom der stadig er behov for, at kompetencerne højnes generelt i Skatteforvaltningen. Vi synes, at det er oplagt at lade endnu flere interne medarbejdere uden akademisk uddannelse få en Diplom i skat.

Og så ser vi selvfølgelig frem til at byde de nyuddannede professionsbachelorer i skat velkommen til Skatteforvaltningen, ja til hele koncernen.

Vi er glade for at konstatere, at vi allerede nu laver kontrakter for kommende bachelorer til - i 2022 - at blive ansat i Skattestyrelsen og i Skatteankestyrelsen, hvor man har fundet ud af, at man skal være tidligt ude for at tiltrække de dygtige unge mennesker, som kommer med en solid faglig baggrund – helt i tråd med intensionerne i reformen om at have fokus på høj faglighed.

Jeg vil afslutte rekrutteringsdelen med at konstatere, at der med etableringen af styrelserne for tre år siden stadig er brug for en evaluering af den nuværende organisation – for der skal ikke være nogen tvivl om, at forbundet til stadighed ser på, hvorfor så mange stabsfunktioner er vokset over de seneste tre år – og vi hører hele tiden om et voksende bureaukrati generelt i Skatteforvaltningen. Det er ærgerligt.

Det ærgrer os også, at vi i forbindelse med etableringen af holdet i Viborg/Skive, som skal gennemgå uddannelsen Diplom i skat, har modtaget et brev fra HK om, at nu skal vi lige huske, at de, som bliver ansat, at de skal ansættes på HK-overenskomst. Brevet kom allerede i marts 2021 og lyder således:

”Hej Jørn

Jeg er blevet underrettet om at der på dialogmøde i Erhverv i går havde været en snak om rekruttering og kompetenceudvikling.

I den forbindelse var det blevet oplyst at Anette Albrechtsen skulle have møde med underdirektørerne for at diskutere uddannelse af de nyansatte.

Som jeg forstod det, ville Anette/DTS bl.a. kontakte uddannelsesinstitutionerne og få dimittender til at søge job hos os. Ved ansættelsen ville der så, i samarbejde med DTS, blive lavet et særligt uddannelsesforløb, så de hurtigt kunne løse opgaverne i Erhverv.

I min optik kan det alene ske for dimittender fra Professionsbacheloruddannelsen i Skat og Afgifter, da alle andre der ansættes, vil blive indplaceret på enten HK eller AC-overenskomst, alt efter hvilken bachelor, eller anden uddannelse de har taget.

Er der noget jeg har misforstået ved ovenstående? under alle omstændigheder hører jeg gerne mere snarest.

Venlig hilsen Ulla Fabricius"

Forbundet svarede Ulla således:

"Hej Ulla,

Håber, at du har haft en god påske.

Indledningsvist kan jeg fortælle dig, at dine "underretninger" ikke er korrekte. Jeg er faktisk ikke helt sikker på, hvad det er for en dialog, du ønsker med mig på baggrund af nedenstående?

Hvis du spørger om, hvorvidt DTS forsøger på spille konstruktivt ind processen omkring rekrutteringen og ønskerne om højere skattefaglighed, så er svaret: Ja, selvfølgelig! Det er DTS's opfattelse, at de stillinger og de uddannelser, som vi repræsenterer via vores organisationsaftale, er basale og afgørende for skattevæsenets fremtid, og derfor spiller vi naturligvis ind med idéer til, hvordan vi bedst og hurtigst kan få flere medarbejdere med de rette kompetencer ind på vores område.

Jeg deler ikke dit synspunkt om, at der bortset fra PB i Skat kun kan ske ansættelser på HK's og AC's overenskomster.

Jeg skal ikke gøre mig klog på mulighederne for ansættelse på HK's og AC's overenskomster. Men jeg vil da gerne dele min opfattelse af mulighederne i forhold til DTS's overenskomst. Det er min opfattelse, at alle der ansættes med en af de uddannelser, som er nævnt i vores overenskomst, naturligvis skal ansættes på vores overenskomst. Dette gælder også uddannelser svarende til de nævnte uddannelser. Derudover rummer vores overenskomst mulighed for at blive ansat som "Fuldmægtig under uddannelse", som i min optik betyder, at man ansættes som fuldmægtig og samtidig sideløbende er i gang med en af de uddannelser, som fremgår af vores overenskomst.

Som nævnt er jeg i tvivl om præcis, hvad du spørger til og ikke mindst hvorfor? I min optik skal vi som organisationer hver især – men også gerne i fællesskab – bidrage til gode løsninger for vores fælles arbejdsplads. Og her mener jeg, at vi har et ansvar for, at nuværende og fremtidige medarbejdere opnår de bedste kompetencer og uddannelser i forhold til behovet i skatteforvaltningen. Det er medarbejderne bedst tjent med, og det er opgaveløsningen bedst tjent med!

Hilsen Jørn"

Så kommer vi frem til september, hvor etableringen af uddannelsesstillinger skal forelægges HSU Kompetence, og så kommer der følgende indsigelse fra HK:

"Nedenstående som indlæg til punktet vedr. uddannelsesstillinger på dagsorden til HSU kompetence den 6. ds september 2021.

Pkt. 1. Vi beklager at vi først nu kommer med indsigelserne, men da vi ikke har været involveret i processen, har vi ikke kunnet reagere før. Efter den første orientering af SU Erhverv og HSU SKTST den 19. august 2021, kontaktede vi ADST/HR for at få afklaret hvorvidt de havde været involveret i processen og til afklaring af hvilke overenskomstbærende organisationer deltagere/ansøgerne til uddannelsesstillingerne skulle indplaceres i.

Det er fra ADST/HR oplyst at ansøgere vil blive indplaceret på baggrund af den uddannelse og de kompetencer de har på ansættelsestidspunktet. Det vil for de flestes vedkommende betyde at de enten ansættes på AC eller HK overenskomst.

Pkt. 2. Af det modtagne materiale, fremgår at der skal rekrutteres 20 personer med betegnelsen "Fuldmægtig under uddannelse". Den tidligere interne fuldmægtiguddannelse eksisterer ikke længere, den var en del af det tidligere TOLDSKAT/SKAT, derfor kan der ikke ansættes fuldmægtige under uddannelse. Der henvises i materialet til Diplom i Skatter og Afgifter som nu er en ekstern uddannelse.

Pkt. 3. Det skal understreges at vi IKKE er imod at såvel nuværende som nye medarbejdere uddanner sig på alle niveauer. Herunder selvfølgelig også Diplom i skatter og afgifter. Med henvisning til gældende grænsedragningsskifte overføres ansatte på HK's overenskomst til DTS overenskomst efter gennemførelse af en fuld diplomuddannelse.

Pkt. 4. Betegnelsen "fuldmægtig under uddannelse" vil i vores optik bringe forvirring blandt medarbejderne, da der som tidligere nævnt ikke findes en fuldmægtig uddannelse. Dette både for ansatte på HK overenskomsten samt de mange ansat på AC's overenskomst som fuldmægtig.

Ovenstående bedes indgå i referat fra mødet. På forhånd tak.

Med venlig hilsen

Ulla Fabricius"

Det ærgrer os, at man skal konstatere, at ADST i hele denne proces har fulgt den linje, at så må man ændre udtrykket "Fuldmægtig under uddannelse" til noget andet, og at man på den måde går bort fra, hvad der reelt sker. På den måde står vi i en situation, hvor vi reelt må vente med at få de nye ansatte over på vores overenskomst, og det betyder, at man de første cirka to år skal være medlem hos HK, og når man så er færdig med uddannelsen Diplom i skat, så skal man personalelinjeskiftes.

Det virker underligt på Dansk Told & Skatteforbund, at vi i Skatteforvaltningen får nye medarbejdere, som skal tage en uddannelse, som hører under forbundets område, og en uddannelse, som forbundet har ekspertisen til at kunne vejlede i – men altså uden muligheden for at organisere dem fra start. Det hænger ikke sammen.

Og når man så samtidig tænker på, at såvel HK og DTS er i samme hovedorganisation, nemlig FH, så virker det meget underligt. Dette går imidlertid mange år tilbage, hvor forbundet var så generøse at give HK lov til at beholde interne medarbejdere, mens de gik på fuldmægtiguddannelse. Men denne

gang er det altså medarbejdere, der eksternt rekrutteres, og derfor ville det være naturligt, at det var DTS, der organiserede dem.

Som jeg sagde på et tidspunkt, så bør der være plads til alle kompetencer med rod i HK, AC og i DTS – det virker noget krigerisk fra HK's side – set fra vores synspunkt.

Men sådan er situationen altså, og det er senest kommet frem, at HK i forbindelse med tildeling af uddannelsesmidler gennem Statens Kompetencefond har stillet krav om, at man vil have alle ansøgninger op til vurdering, hvis man ønsker mere en 2 moduler i uddannelse. Altså, hvis der er HK'ere, som ønsker en fuld Diplom i skat, så skal det vurderes en ekstra gang, idet det er HK's holdning, at man ikke skal kunne uddanne sig ud af sin faglige organisation.

Her vil jeg bare sige, at Dansk Told & Skatteforbund har en helt anden holdning. Vi er stolte, når et af vore medlemmer tager en kandidatuddannelse og dermed skiftede til AC. Vi ønsker os alt det bedste for vore medlemmer.

Jeg synes, at det er en fornøjelse, at der også inden i Skatteforvaltningen er mulighed for at uddanne sig, forfølge ledelsens ønske om at højne det faglige niveau i Skatteforvaltningen, og derfor vil vi i Dansk Told & Skatteforbund gerne stille os til rådighed, hvis nogen vil vide mere om Diplom i skat, Master i skat og Professionsbachelor i skat.

Derfor vil jeg gerne takke alle jer tillidsrepræsentanter for at være ambassadører for de gode faglige uddannelser, og på Chefkredsens generalforsamling samt Seniorforeningens generalforsamling gjorde jeg det, at jeg udråbte alle som ambassadører for uddannelserne – det er den rigtige vej at gå for at højne fagligheden i Skatteforvaltningen.

Til at styre dette fokus på fagligheden har forbundet nedsat hele to arbejdsgrupper under strategiudvalget – nemlig en gruppe, som ser på rekrutteringen, og som skal oplyse alt og alle om uddannelserne, og endnu en gruppe, som skal se på mulighederne for kompetenceudvikling for allerede ansatte - altså alle vore medlemmer.

I det første gruppe har man valgt at samarbejde med et eksternt konsulentfirma for at få målrettet vore kampagner og dermed gøre opmærksom på uddannelserne – ja, vi vil brande uddannelserne. Der er afsat en ramme på ½ mio. kr., som selvfølgelig er godkendt i hovedbestyrelsen.

Her i enden af dette vigtige afsnit, så har vi forsøgt os med en udtalelse (deles ud)

Udtalelse fra Dansk Told & Skatteforbunds repræsentantskabsmøde 26. oktober 2021

Til

Skatteministeren og Folketingets Skatteudvalg

Skatteministeriets departementschef

Skatteforvaltningens styrelsesdirektører

Det er nu mere end tre år siden, at Skatteforvaltningen blev opdelt i syv styrelser, hvor hver styrelse fik ansvaret for en del af den samlede opgave i Skatteforvaltningen.

En mere entydig placering af ansvaret for løsningen af de enkelte opgaver var netop en af de centrale bevæggrunde bag opdelingen af det tidligere SKAT i selvstændige styrelser. Det samme var ønsket om en styrkelse af fagligheden på de enkelte styrelsesområder.

Men stadig udgør de syv styrelser i Skatteforvaltningen én myndighed. Dog uden en entydig chef for Skatteforvaltningen, da Fælles Myndighedsforum består af syv ligestillede styrelsesdirektører.

Dansk Told & Skatteforbunds repræsentantskab finder ikke, at tiden er inde til endnu et organisatorisk eksperiment i Skatteministeriet med ændring af Skatteforvaltningens overordnede struktur med de syv styrelser. Men på centrale områder er der alligevel behov for en justering af den kurs, der blev sat ved etableringen af Skatteforvaltningen i 2018.

- Samarbejdet mellem styrelserne skal udbygges, så medarbejderne i kontakten med virksomheder og borgere i langt højere grad kan agere som repræsentanter for myndigheden Skatteforvaltningen.
Et par eksempler: Fogeder fra Gældsstyrelsen og kontrolmedarbejdere fra Skattestyrelsen skal sammen kunne gå ud i virksomhederne, så virksomhederne både har orden i angivelserne og skatter og afgifter rent faktisk også bliver betalt. Og tolderne på grænsen, som finder store kontantbeløb hos personer med gæld til det offentlige, skal umiddelbart kunne inddrive beløbet.
- Snitfladerne mellem styrelserne skal præciseres, så der undgås bureaukratiske dobbeltfunktioner – og så ingen opgave falder ned mellem to stole.
Et eksempel: Administrations- og Servicestyrelsen, som varetager HR-funktionen i Skatteforvaltningen, har f.eks. i personalesager alene en konsultativ rolle, mens det er den enkelte styrelse, der har personaleansvaret. Det er besværligt – og ikke rationelt.
- Silotænkning, hvor den enkelte styrelse ”er sig selv nok”, skal undgås – udviklingen af Skatteforvaltningen er et fælles ansvar for alle.
Et eksempel: Medarbejderne i Skatteforvaltningen skal kunne se helheder. Hos hovedparten af kernemedarbejderne i de enkelte styrelser er den brede skattefaglighed, som f.eks. kan opnås gennem diplom i skat eller master i skat, derfor en nødvendighed – også selvom det betyder kompetenceudvikling på områder, der ligger uden for styrelsens egne opgaver. Så medarbejderne kan arbejde på tværs – men også så de har brede jobudviklingsmuligheder i hele Skatteforvaltningen.

Dansk Told & Skatteforbunds repræsentantskab skal derfor opfordre det politiske niveau og den samlede koncernledelse til at have fokus på dette i den fortsatte udvikling af Skatteforvaltningen – og med inddragelse af personaleorganisationerne på alle beslutningsniveauer.

Vejene at gå til at nå målene kan være flere. Vi bidrager gerne!

Dansk Told & Skatteforbund

Ordet gives til dirigenten

Jørn Dysted: *Det var hele to ting, dels så fortalte Jørn en masse om faglighed og dels læste han så et forslag op om en udtalelse, og det skal vi selvfølgelig op til debat. Jeg foreslår at vi først starter med at debattere det første – nemlig faglighed. Er der nogen der har kommentarer til det?*

Det synes ikke at være tilfældet.

Så har vi udtalelsen – og jeg skal høre om der er nogen der vil kommentere på det?

Det synes heller ikke at være tilfældet.

Skatteministeriets økonomiske rammer

Enhver finanslov er interessant for en stor organisation som koncernen i Skatteministeriet. Det er her, at de økonomiske rammer for det næste år sættes. Det er her, at man kan fornemme, om det politiske lag har en interesse i at investere i Skatteministeriet.

Derfor er det også en faktor, som indgår i Dansk Told & Skatteforbunds strategi, netop fordi et fornuftigt budget er forudsætningen for, at der er plads til at sikre et godt arbejdsliv. Der er til stadighed brug for, at politikerne forstår betydningen af medarbejdernes arbejdsindsats til at sikre det økonomiske grundlag for velfærdsstaten. Derfor har input til Finansloven vores naturlige interesse.

Man kan ikke sige, at vi kan komme med meget input til Finansloven gennem vores arbejde i Skatteforvaltningen, hvorfor vores indflydelse må skaffes gennem politiske kontakter. Jeg er glad for, at vi gennem hårdt arbejde kan gøre politikere interesseret i, at vores arbejde er nødvendig for velfærden – tænk engang, hvor mange år, at vi har været ude med budskaberne. Vi advarede lige fra starten af 2005, hvor den store fusion blev lavet, vi advarede i forhold til at følge tilfældige konsulenthuse i at få aflad for trangen til at skære på antallet af ressourcer.

Der var altså en grund til, at man var over 12.000 medarbejdere i den samlede skatteforvaltning på dette tidspunkt, men på konsulenternes legeplads var det opgaven at få os helt ned på 6.500 medarbejdere. Enhver burde have set, at det ikke ville kunne lade sig gøre – og bare for at gentage det: forbundet advarede og advarede.

Vi er heldigvis kommet videre, men det har også fordret en ny overskrift for den genopretning som er i gang – en overskrift, som vi i Dansk Told & Skatteforbund billiger, nemlig at der skal være fokus på det faglige – og det er vel og mærke lige meget, hvor man vender blikket.

Men skal det gælde ressourcer - altså manpower - eller skal der være tale om investering i nye og gamle IT-systemer?

Derfor overvejes det også nu, om Skatteministeriet skal have en flerårig aftale.

Med ord som at skabe ro og stabilitet om skattevæsenets økonomi og prioritering af ressourcer lægger regeringen op til at der indgås en flerårig politisk aftale om skattevæsenet. Aftalen skal

sætte rammerne for opgaver og aktiviteter i skattevæsenet og sætte en retning for bedre styring af ministeriets IT-område.

Så, nu har regeringen i forbindelse med Finanslov '21 igangsat et udvalgsarbejde med deltagelse af eksterne eksperter. Der skal laves et grundlag for, at regering og Folketinget kan træffe en beslutning om en langsigtet aftale for skattevæsenet med flerårige økonomiske rammer, bedre styring på IT-området samt principper for digitaliseringsklar skattelovgivning, herunder en nødvendig modernisering af skattevæsenets IT-understøttelse.

Udvalget skal udarbejde sit oplæg på baggrund af en beskrivelse af den aktuelle situation i skattevæsenet, herunder igangværende udviklingsprojekter, indsatser og målsætninger.

Udvalget ledes af bestyrelsesformand for Nykredit og Københavns Universitet, Merete Eldrup. Og så er der fire eksterne eksperter med erfaring indenfor ledelse af store organisationer og IT-transformationer, nemlig næstformand i Statens IT-råd, Birgit Nørgaard, næstformand i Systematic, Lars Monrad-Gyllum og administrerende direktør i Fros Management, Lars Mathiesen, og Danmarks ambassadør i Kina, Thomas Østrup Møller. Og så er der embedsmænd fra Skatteministeriet og Finansministeriet.

Det forventes, at ekspertudvalget kan være færdige i marts 2022 – og dermed bliver 2022 et overgangså.

Hvis Dansk Told & Skatteforbund skulle bidrage med noget, så kunne det være at have et stort fokus på IT-området og dermed UFST – det ville ikke genere, hvis der var en meget langsigtet investeringsplan. En 10-års plan på dette område vil ikke skræmme os, hvis blot man samtidig sikrer et minimum antal ansatte på 10.000 årsværk i Skatteforvaltningen samt minimum 2.000 årsværk i UFST.

Vi ønsker ekspertudvalget god arbejdslyst – og vi byder os gerne til, hvis man på nogen måde ønsker gode råd fra Dansk Told & Skatteforbund. Vi har dog en vis erfaring i at ramme plet, når det drejer sig om udviklingen af den store driftsorganisation. Mon ikke vi kunne gøre en forskel?

Jeg lader dette emne stå med dette spørgsmål...over til debat.

Skatteministeriets økonomiske rammer – debat:

Jørn Dysted: Jeg skal høre om der til dette punkt er spørgsmål eller kommentarer. Dette er ikke tilfældet. Punktet lukkes.

Løn mv., herunder OK 21

Lad os starte med OK'21.

Vi startede i april 2020 med at indsamle og formulere forbundets krav til aftale- og overenskomstforhandlingerne i 2021. Det er klart, at Coronasituationen ville og kom til at spille en stor part i formuleringen af kravene – især med et sideblik til de mange penge, som staten skulle betale til støtteordninger mv.

Som følge af Coronasituationen var der lige et mellemspil, hvor CFU forhandlede med skatteministeren om eventuelt at aftale en forlængelse af den eksisterende overenskomst. Der

kunne imidlertid ikke opnå enighed om vilkårene for en forlængelse mellem parterne, hvorfor alle fortsatte med at forberede de kommende forhandlinger.

Forbundet kom til i behandlingen af kravene at tage udgangspunkt i de krav, som ikke blev indfriet i forbindelse med aftaleforhandlingerne i 2018 – og herudover kom var der yderligere krav fra jer. Og så er vi fremme ved august 2020, og kravene blev fremsendt til CO10 til koordinering med de øvrige organisationers krav.

Kravene blev som vanligt udvekslet i december 2020, og forhandlingerne gik i gang i januar 2021, og forbundet forberedte sig til, hvis det skulle komme til en konflikt, hvorfor forbundet sikrede sig muligheden for at etablere konfliktlån gennem Lån & Spar.

Samtidig med disse forhandlinger, fik vi lige et mellem spil som følge af OK'18, hvor det nu viste sig, at lønstigningerne pr. 1. februar 2021 ville blive negativ som følge af reguleringsordningen. Der gik nogen tid med at udrede tallets korrekthed, fordi der viste sig at være fejl i opgørelserne i Danmarks Statistik.

Den negative regulering – som endte på -0,09% - blev igen en del af aftaleforhandlingerne, fordi der var muligheden for at gemme og dermed indregne den negative regulering i et fremtidigt resultat. Organisationerne afviste imidlertid dette, fordi man ønskede, at man kunne forhandle med et rent stykke papir.

Så, for første gang i lang tid fik vi altså en lønseddel, hvor en forventet lønstigning blev vendt til, at der blev taget penge fra os – alt sammen på grund af reguleringsordningen, en ordning, som forbundet igennem mange år har forsøgt at gøre en ende på – både fordi reguleringsordningen er svær at gennemskue, og fordi vi alt for ofte mener og har ment, at vi ikke får nok i denne ordning. Det vender jeg tilbage til senere.

Allerede i februar i år fik vi et resultat, som man kan kalde – ikke prangende. Der var 4,42% i lønstigninger over en 3-årig periode, og så en kalkulation på 0,36% pr. 1. april 2022 og 0,27% pr. 1. april 2023 vedrørende reguleringsordningen.

Resultatet betød også at der ikke var penge til forhandlinger med de enkelte organisationer, altså ingen penge til de krav, som vi specielt havde stillet på forbundets område. Men til gengæld havde vi en række krav omkring vores overenskomst – bl.a. som følge af ændringer vedrørende uddannelsesmæssige forhold, som jo altså ikke kostede noget, og som derfor kunne forhandles med MEDST.

Disse forhandlinger gav det, som alene kan betegnes som et nul-resultat. Fra forbundets side, så syntes vi, at vi gjorde alt, hvad vi kunne for at søge kompromisser – men hver gang fik vi at vide, at en forespørgsel i baglandet havde vist, at man ikke kunne imødekomme os – bl.a. fordi HK havde protesteret i forhold til at give os nogle indrømmelser – ja, vi følte faktisk, at det var som at forhandle med HK på skødet.

Hovedbestyrelsens behandling af resultatet endte med, at der blev givet mandat til at stemme ja til forliget på CO10's repræsentantskab – dog med den krølle, at forbundets repræsentanter skulle give en klar melding om, hvad vi var utilfredse med, herunder reguleringsordningen, restpuljen mv. – og ja, selvfølgelig forhandlingerne ved de såkaldte "små borde". Og jeg vil lige fremhæve, at Seniorforeningens krav på pensionsområdet – som blev støttet af forbundet – heller ikke vandt fremme. Men der er da fokus på kravet.

Her til slut omkring OK'21 er det væsentligt lige at fremhæve lidt af de andre ting, som blev en del af forliget, nemlig etableringen af en seniorbonus og dermed en styrket seniorindsats. Seniorbonus er til ansatte, der er fyldt 62 år. Man får altså ret til en årlig seniorbonus på 0,8% af den samlede løn. Man kan så vælge at få konverteret bonussen til to seniordage om året eller til pensionen. Og samtidig skal der komme initiativer til at understøtte en styrket seniorindsats på statens arbejdspladser – kan vi sige, at det venter vi på i Skatteforvaltningen, ja i hele koncernen. Dog skal det retfærdighedsvist siges, at der er nogle styrelser, hvor man er gode til at indrømme seniorordninger.

Det skal også nævnes, at det er fastsat, at der skal ske en videreudvikling af statens nye lønsystemer – det var også en del af aftaleresultatet, men her har vi jo haft konflikten på sygeplejerområdet, hvilket har betydet, at regeringen har nedsat en lønkomité, der skal kigge nærmere på lønudviklingen i den offentlige sektor.

Komitéen består af en række eksperter med professor Torben M. Andersen som formand. Torben M. Andersen er professor i økonomi, og han er tidligere overvismand. Arbejdsmarkedets parter er repræsenteret ved en lang række mennesker med formanden for FH, Lizette Risgaard i spidsen. Man kan vel sige, at den statslige sektor er repræsenteret ved Rita Bundgaard, som jo er sektorformand i HK Stat, ligesom Lars Qvistgaard, formand for akademikerne, også er deltager.

Ja, og helt naturligt er det vel, at Grethe Christensen, formanden for Dansk Sygeplejeråd, også deltager.

Og man kan sige, at Dansk Sygeplejeråd er den egentlige årsag til, at lønkomitéen er nedsat. Og så er der nedsat et forhandlingsudvalg, hvor formanden for CO10 er med. Og så er der nedsat en teknikergruppe, hvor formanden for CO10 også er med. Og endelig er der nedsat en forhandlergruppe, der består af forhandlingsudvalget samt en repræsentant fra alle organisationer, der repræsenterer medlemmer i det offentlige – altså til mig.

Så under alle omstændigheder, så skal forbundet nok finde sin vej til at få afleveret vore budskaber omkring løn. Forbundet har jo også gjort det, at vi har etableret et lønpolitisk udvalg, som skal være med til at forme, hvad forbundets medlemmers holdning er til fremtidens lønsystem.

Udvalget består ved nedsættelsen af Anita Illum, Jan Magnusson og Lene Höilund fra hovedbestyrelsen evt. suppleret med en repræsentant fra Kreds I (Nord). Udvalget betjenes fra forbundets sekretariat, som i øjeblikket er i gang med at udforme udkast til et kommissorium.

Og hvordan går det så egentlig med løn til forbundets medlemmer. Ja, hvis vi tager den seneste udlodning af tillæg i forbindelse med Tillæg '21, så må man først konstatere, at processen lykkedes på trods af Corona. Og det lykkedes forbundets medlemmer at få i alt 32,5 mio. kr. i tillæg – ganske godt gået – og jo faktisk mere, end vi opnår ved OK-forhandlingerne.

Der var også flere spændende tiltag, og lad mig bare i denne forbindelse nævne forsøget i Erhverv i Skattestyrelsen, hvor der fra vores tillidsrepræsentant, Britta Kirkeby, blev spillet en solidarisk løsning på banen, nemlig at give 10.000 kr. i tillæg til alle medlemmer. Det var dog en model, som hverken ledelse eller de øvrige organisationer var med på.

Der er kun en ting at sige om tillægsforhandlinger, og det er et godt råd til vore medlemmer om at bringe sig selv i spil – at indsende skemaet til sin tillidsrepræsentant for at gøre opmærksom på sig selv. Det er faktisk vejen til tillæg.

Med de mange penge, som er givet i tillæg til forbundets medlemmer, ja så har der i gennemsnit været i omegnen af 15.000 kr. pr. medlem, hvis man sådan laver en matematisk udregning – så godt gået. Herfra skal der lyde en stor ros til jer tillidsrepræsentanter for veludført arbejde, men så sandelig også stor ros til forbundets dygtige medlemmer. Man kan altså godt sige, at forbundets medlemmer har en faglighed, som ledelsen gerne vil honorere.

Til slut kan jeg bare sige, at der allerede – og heldigvis i god tid – er indkaldt til første møde omkring tillæg '22...så vi kridter skoene.

Løn mv., herunder OK21- debat:

Jørn Dysted: Er der nogen der vil komme op og kommentere på løn? Jan Magnussen – får ordet.

Jan Magnussen:

Løn interesserer os alle. Undrer mig over at medarbejdere i kommuner og amter/regioner altid har formået at få mere i generelle lønstigning end på statens område. Jeg kan bare nævne at her 1.april 21 fik de 1,0 % på det kommunale område, og 1. oktober 21, får de 1,01 % - dog forventer de en skønnet reguleringsordning på minus 0,21 % - dvs. 0,8 %, og de har dog været mere realistiske end vi nogensinde har været på statens område idet de i flere perioder faktisk har opereret med negative reguleringsordninger i modsætning til staten. Jeg kan bare nævne at på statens område har de pågældende reguleringer været på 0,8 % pr. 1. april 21 og 0,3 % pr. 1. oktober 21. Hvor de altså havde næsten 2 % på de kommunale område – meget imponerende ikke! Og hvis vi kører den helt ud så har de faktisk på det statslige 4,42 %, hvor det på det kommunale siger 5,02 %. Den samlede reguleringsordning på det kommunale var 0,27 % over de 3 år, mens det på det statslige forventer man 0,63 % (som altid optimistiske hvad det angår). Men endnu engang synes jeg at det er for dårligt, at vores forhandlere hele tiden hopper med på at reguleringsordningen giver en vis pondus i vores lommer, når nu at det kommer til udbetaling, hvor at de både på de kommunale og regionale områder faktisk har regnet med negative reguleringsordninger i flere af perioderne. Det var bare et lille hip til det.

Jørn Dysted: Tak til Jan M. – giver det anledning til nogen kommentarer eller nye kommentarer til Jørn? Ikke tilfældet – ordet gives til Jørn Rise.

Jørn Rise: Du har ret Jan i at der er forskelle, og du husker nok at vi jo stillede spørgsmålet i CO10, og vi fik et svar (som jeg heldigvis ikke har med mig), for det vil tage flere uger at forklare hvad forskellen er på de statslige og kommunale områder, fordi de har et andet syn på det med at overlevere eller opgørelsesmetoderne i reguleringsordningerne sker i nogle andre periode på statens område end på de kommunale og regionale områder.

De negative reguleringsordninger har været udskudt til fremtidige års reguleringer og de har de tidligere vundet på, fordi de har skudt de negative reguleringer til en ny periode i håber om at arbejdsgiverne – altså kommunerne og regionerne – glemte den der. Og det er de rent faktisk lykkes med i hvertfald én gang. Så man kan godt sige at de kan synes at være klogere, men jeg tror altså også at der ligger noget – og også er en af de ting som vi skal debattere – det er jo det faktum, at Staten altid er dem der er først og dermed rettesnor for resten af forhandlingerne, og det tror jeg bare er noget vi skal til at have gjort noget ved i de forhandlinger som nu kommer i lønkomiteen for det er ikke fairnes og det betyder også noget.

Hvis der er nogen der er interesserede i en større gennemgang, sender Jørn gerne det notat ud igen og så skal vi nok i gruppearbejde om det.

DTS har opmærksomheden på det og vi ændrer jo ikke vores synspunkt på reguleringsordningen – det har vi drøftet ligesom vi også har et særligt syn på det der hedder restpuljen, som udgør en betragtelig del af overenskomstmidlerne. Vores tilgang til det er bare blevet mere lunken, fordi vi, som jeg jo også redegjorde for, på tillægssiden får så mange penge som vi rent faktisk før – og det vil betyde, at så er vi en del af restpuljen, hvorimod jeg kan dokumentere, at en række andre organisationer aldrig ser nogen penge på den her måde – bl.a. på skoleområdet, erhvervsskolerne som jo drives som selvstændige enheder. Der får de ikke engang nogen tillæg, og de har ikke noget ud af 0,6 % hvert år i restpuljen, som vi altså får. Men det havde vi heller ikke tidligere, så et eller andet er der nød til at ske, når tingene er så uigennemskuelige som de er.

Tak til Jan M. for at påpege udfordringerne.

Personalepolitik, kompetence mv.

Og vi starter med personalepolitik. Der vil i dette afsnit være citater fra teksterne under de forskellige emner.

”Personalepolitikken er godkendt i Skatteforvaltningens hovedsamarbejdsudvalg (HSU) med deltagelse af repræsentanter fra Skatteankestyrelsen og Spillemyndigheden. Den er en moderniseret udgave af den hidtil gældende personalepolitik, der blev formuleret i 2015 for det daværende SKAT. På samme måde som den tidligere politik er den nye båret af de koncernfælles visioner, fælles pejlemærker og værdier på tværs af styrelserne.

Personalepolitikken har stor betydning for dig, dine kolleger og din arbejdsplads. Den er fundamentet for hvem vi er, og hvem vi vil være – derfor er det vigtigt, at I sætter jer grundigt ind i den.

Det, der er særligt for Personalepolitikken, er, at den skaber den overordnede ramme for vores fælles arbejdskultur og værdisæt og samler os på tværs af styrelserne i Skatteforvaltningen, Skatteankestyrelsen og Spillemyndigheden. Den er grundlaget for at skabe en attraktiv arbejdsplads, hvor vi er sammen om at sikre fundamentet for finansieringen af den offentlige sektor i Danmark” (citater).

Det er fine ord, og jeg formulerede det lidt anderledes, da jeg skulle give personalepolitikken et par ord med på vejen, idet jeg sagde, at personalepolitikken er det vigtigste, der findes. Den giver ledere og medarbejdere retning for, hvordan arbejdspladsen tegnes indad og udad til. Da den er værdi- og holdningsbaseret, fordrer den en løbende og reel dialog i hverdagen. Lakmusprøven for personalepolitikken vil være, at den gennemsyner dialogen i ledelseslagene, på SU- og dialogmøder, til PULS, 1:1 og sygesamtaler og lignende – ja, personalepolitikken skal kunne mærkes helt ind i hjertet.

Og der er masser at tage op, men hvis jeg bare lige skal pege på hovedoverskrifterne, så kan jeg jo starte med, at vi skal have en god arbejdsplads – ved at have stærke fælles mål, god ledelse og et rummeligt og mangfoldigt kollegaskab med plads til forskellighed. Ja, så fik vi alle med, men vigtigt under dette emne er at bemærke sig, at der skal samarbejde, gensidig tillid og respekt til... det er her, at I kommer ind i forhold til de forskellige samarbejdsfora, der er opbygget.

Nu skal jeg ikke gennemgå hele personalepolitikken – og jeg kan se, at nogen tænker – gud ske tak og lov, men her til sidst vil jeg bare pege på, at det også af personalepolitikken fremgår, at der skal være

høj faglighed og personlig udvikling. Og herunder nok så vigtigt, at der skal være relevante uddannelses- og læringsaktiviteter.

Så opfordringen herfra er, at I skal være med til at udfordre indholdet i Personalepolitikken – og viderebringe til medlemmerne, at nu er personalepolitikken her, og det vigtigste er, at man går i dialog med sin leder om eksekveringen. Og så er det jo godt, at vi har haft Anette Albrechtsen med hele vejen, så hun kan hjælpe – både med dialogen, men også med at finde tingene i Serviceportalen.

*Og så fortsætter vi med **Adfærdskodeks**.*

Egentlig er den Adfærdskodeks, som vi havde fra 2013 – så den havde en del år på bagen. Derfor var der vel nogen i ADST, som syntes, at det var tiden til at modernisere den.

Så, nu har vi en Adfærdskodeks, som er sammenskrevet af den gamle kodeks og opdateret med de ting, som er kommet til hen ad vejen.

I forbundet kunne vi nu godt have ønsket os, at den samlede adfærdskodeks havde været udsendt i høring straks fra start, og ikke fordi vi først skulle gøre ADST opmærksom på den manglende høring. Vi synes faktisk, at man i ADST er lidt hurtig til at lave det ene og det andet – uden at vi er involveret.

Men nu er der en adfærdskodeks, og det er vigtigt for os at gøre jer og alle medlemmerne opmærksomme på den, fordi den har så stor betydning for, om en overtrædelse betyder noget i forhold til det ansættelsesretlige. I kan roligt vifte med denne kodeks for medlemmerne – den er vigtig.

*Vi bevæger os lige forbi **Lederaspirantforløbet**, fordi der trods alt er sket meget i det forløbne år i ADST.*

Tilbage i november måned 2019 blev der iværksat en proces for et koncernfælles talentudviklingsprogram for lederaspiranter. Målgruppen er medarbejdere, der har potentiale som kommende funktionsledere og kontorchefer med flair for lederrollen.

Talentudviklingsforløbet er en afklaringsproces og ikke alene en forberedelse for den enkelte lederaspirant. I 2019 var der 24 pladser. Ud fra oplysninger om deltagere er der to deltagere fra forbundets forhandlingsområde. Hold 1 afsluttede forløbet i marts 2021. Det fremgår, at man forventer at inddrage muligheden for lederaspirantforløb i PULS – om det er sket, er vi usikre på. Så det skal vi promovere.

Det skal bemærkes, at området er udvidet til at omfatte koordinatore, souschefer og lederaspiranter.

Og for lederaspiranter er vi altså i gang med Hold 3, som også omfatter 24 personer.

*Vi skal selvfølgelig også ind på et emne, som har fyldt blandt alle tre organisationer, nemlig **Chefkonsulenter med ledelsesansvar**.*

Forbavsende nok, så må jeg sige, at vi egentlig havde en fornuftig proces omkring det at indføre Chefkonsulenter med ledelsesansvar, idet alting startede op med et møde, hvor vi alle kunne komme med vores umiddelbare kommentarer – uden at der lå et færdigt udformet forslag til papir.

Nuvel, der var lidt skriblerier, men man var i den grad villige til at lytte på os. Men da vi kom til anden runde, så kunne vi konstatere, at man ikke ville lytte til os alligevel.

Der var nemlig en klar afvisning af projektet fra alle tre organisationer – selv fra AC, som ellers er den gruppe, som ved OK'18 fik Chefkonsulenter med ledelsesansvar ind i deres overenskomst.

Vi var alle enige om, at det kunne give store problemer, hvis man den ene dag var almindelig medarbejder, og den næste dag var man så en leder i forhold til bl.a. påbegyndelse af sygesamtaler, 1:1- samtaler mv. Og så kunne det så siden være sådan, at man på et tidspunkt ikke længere havde ledelsesansvar – altså igen almindelig medarbejder. Det fandt vi alle kunne give store problemer og skabe nogle unødige situationer mellem medarbejderne – derfor en afvisning.

Men det hindrede ikke ADST i at fremsende forslaget til Departementet, som efter lidt rettelser sagde god for at indføre Chefkonsulenter med ledelsesansvar, og selv om det egentlig kun er i AC's overenskomst, så kom også HK's og DTS's specialkonsulenter samt chefkonsulenter med.

Det var i princippet – som vi så det – først og fremmest møntet på UFST, men jeg skal da lige love for, at de øvrige styrelser også har meldt sig på banen.

Jeg skal selvfølgelig i denne beretning nævne ordet **kompetence** – bl.a. fordi det er så vigtigt et område, og fordi det efter lønnen er det største personalegode, som vi har, og fordi det er så vigtigt i forhold til altid at være på dupperne – og dermed sikre sig selv et godt job, gode arbejdsopgaver og ikke mindst en god markedsværdi.

Det er altså ikke mindst derfor, at kompetence er vigtigt – og jeg ved godt, at kompetence er den samlede betegnelse for alt det, der skal sikre organisationens overlevelse. Derfor er det også vigtigt, at vi har et samlet overblik over, hvordan kompetence udøves i den samlede Skatteforvaltning.

Jeg er glad for, at vi har et fantastisk fokus på dette område, jeg er glad for, at vi har et velfungerende kompetenceudvalg i forbundet – og jeg er glad for, at vi har Anette Albrechtsen til at fokusere på dette område.

Det gør mig glad, når jeg sidder i Statens Kompetencefond, og jeg kan se, at forbundets medlemmer ved, at der er noget, der hedder Statens Kompetencefond, og at forbundets medlemmer lægger beslag på mange midler i denne fond. Det viser mig, at det ikke er forgæves at gøre medlemmerne opmærksomme på det vigtige i at søge uddannelse, faglig opdatering, videreuddannelse, efteruddannelse, Diplom i skat, Master i skat, studieforberedende kurser mv....forbundet går ind for livslang læring for at bevare og øge medlemmernes markedsværdi.

Jeg har flere gange nævnt **PULS** – og ja – jeg har nok sagt det mange gange før, og derfor er det også bare vigtigt at få slået fast – 1:1 samtaler er vigtige – det får den daglige trummerum til gå bedre, men PULS er altså stedet, hvor medlemmerne sammen med lederne får lagt en udviklingsplan – og udviklingsplanen er jeres og medlemmerne sikkerhed for ikke at sakke bagud. Husk det nu, for gennem det seneste år hører vi altså stadig om vanskelighederne ved at gå til PULS.

Målet må være, at man får bogført sine ønsker – praktik, sidemandsoplæring, moduler, uddannelse, mere udfordrende opgaver, tovholderfunktion o.s.v. i udviklingsplanen – uanset om det bliver gennemført her og nu. Vi skal nok være der for at hjælpe – I skal være der, og vi er der i sekretariatet. Mon ikke vi skal arrangere noget for jer tillidsrepræsentanter, når vi kommer til PULS.

Her til sidst under dette punkt skal vi lige have et par emner frem, som også har fyldt på den ene eller anden måde. Og det først er et emne, som kommer op år efter år, nemlig **arbejde mellem Jul og Nytår**. For det første kan vi i Dansk Told & Skatteforbund ikke forstå, at ledelsen bare træffer en

beslutning – uden først at konsultere forbundet eller jer som de nærmeste tillidsrepræsentanter i forhold til at vide, hvad der er op og ned på dette fænomen.

I år er det endda sådan, at det har udbredelse – ikke bare i Skattestyrelsen, men også trækker spor til Gældsstyrelsen – hvor 10 frivilligt har meldt sig til at arbejde – og til Motorstyrelsen.

Det er træls, at man ikke tager denne kontakt, for så ville man have fået at vide, at der måske ikke behøvedes så mange deltagere i at tage telefoner imellem jul og nytår, når man ved, at man i overvejende grad kan vente med besvarelse af henvendelserne til efter nytår.

Man bør nemlig også tage i betragtning, at jo flere bundne perioder, som man skaber i vejledningen, jo vanskeligere bliver det at få afviklet feriedage. Jeg skal bare nævne, at der er perioder, hvor man ikke kan få fri fordi der er peakperioder, perioder med restferie og så ikke mindst i år, hvor der netop skal ske afvikling af ferie inden 1. januar på grund af den nye ferielov.

Lad mig bare slå fast – vi ønsker dialogen, men ledelsen må være opmærksom på at tage kontakten til tillidsrepræsentanterne eller forbundet i god tid, så de får det bredest mulige beslutningsgrundlag. Bare jeg kunne sige på forhånd tak.

*Afslutningsvist under det emne vil jeg lige nævne **HUS-ordningen**.*

Så sent som i september i år fik vi en henvendelse fra Nini om HUS-ordningen – og spørgsmålet var, hvordan det gik med HUS-ordningen, som jo havde været i høring, og hvor jeg gerne vil takke alle dem af jer, som har givet godt input i forbindelse med høringen.

Vi skrev tilbage til dig, Nini, at vi ville rette henvendelse til ADST for at høre, men vi har endnu ikke fået svar. Så derfor vil vi igen tage dette spørgsmål op...

Foreløbig har vi et udkast til retningslinjer for HUS ordningen ved Skatteforvaltningen på 12 sider og 3 bilag – ja, der er ingen tvivl om, at det er fyldt med regler...

Det var slutningen af dette afsnit – og så er det jeres tur til at sætte fut i debatten.

I øvrigt behandlet i hovedbestyrelse fra kredse, TR-fora og udvalg (Rulleteksten sættes i gang):

Der vil egentlig ikke være nogen behandling af emner under dette punkt, men jeg vil afspille alle de emner, som vi har fået ind til behandling i hovedbestyrelsen – startende med drøftelser i valgenheder, fora og udvalg.

Og det er faktisk blevet en stor butik, hvor disse informationer og emner til hurtig behandling er helt nødvendige for at være med helt fremme.

Sagt med andre ord – vi er alle afhængige af, at vi følger vores kommunikationsplan – at vi husker at informere hinanden om, hvad der sker om dette eller hint. Og jeg skal være den første til at feje for egen dør, idet vi også i sekretariatet skal huske at holde vores små møder – for ellers mister vi overblik.

Jeg håber, at det giver jer et lille indblik i antallet af sager, der smutter forbi hovedbestyrelsen i løbet af et repræsentantskabsår, ja faktisk så er der over 200 emner, som vi også når at behandle ud over den egentlig dagsorden. Jo, det er faktisk en stor butik, som vi er ansat i, og den nye organisering har

bestemt ikke gjort det lettere – derfor også et lille hint til skatteministeren og ledelsen om – her efter tre år – at vurdere, om der ikke er behov for en justering af organisationen.

Vi vil i al fald fra forbundets side holde øje med, om organisationen får opfyldt sine mål om at arbejde på tværs – og at have en ordentlig ansvarsfordeling. Og I må gerne hjælpe til...for mange af emnerne indeholder også et råd om hurtigere involvering.

Vi har et klart mål om, at ledelsen sørger for en hurtigere inddragelse af organisationerne – og altså inden der træffes beslutninger i Fælles Myndigheds Forum (FMF) – mon det snart er forstået!

Men prøv at se en gang på et rul af de mange emner, som generelt er opstået i kredse, fora og udvalg...

Ja, det er ganske mange emner, som vi vender. Og jeg er faktisk ret stolt af, at vi kommer så vidt omkring – tak for det.

Personalepolitik, kompetence mv. – debat

Jørn Dysted: Er der kommentarer? Ordet gives til Helle Lundquist:

Helle Lundquist:

Synes det er en rigtig svær ting det der med at arbejde imellem jul og nytår. I Motorstyrelsen er det sådan, at der står en hel masse unge mennesker og tigger om at få lov til at arbejde imellem jul og nytår – det er faktisk ikke nogen af vores medlemmer og vi siger til dem: nej, men tag den nu med ro, men de vil så gerne arbejde og tjene de ekstra penge. Det er lidt en svær diskussion at have på SU eller dialogmøde med direktøren, hvor vi siger: Jamen der skal være lukket mellem jul og nytår. Hvad skal jeg gøre siger direktøren, de vil jo alle sammen gerne arbejde.

Jørn Rise: Ja du har ret i, at der er forskel på hvor man er henne. Lene har jo også fortalt at de 10 man havde brug for i Gældsstyrelsen, de var der bare. Men stadigvæk det der er med at arbejde imellem jul og nytår er noget vi skal og bør have fokus på. De unge bør ikke være dem der bestemmer om hvordan dette her skal tilrettelægges. Det kan jo være nogen der ikke er organiseret – jeg kan se du nikker til dig. Det eneste vi fordrer er tag det her op i god tid, fremfor at det bare kommer som en beslutning. Hos jer vil det ikke give nogen problemer, men det giver det f.eks. andre steder i Ribe. Så derfor tror jeg bare at vi kan konstatere, at vi vil ind og på banen.

Jørn Dysted: Ordet gives til Linda S.:

Linda: Jeg sidder i Towers.

To ting – den ene er en korrektion af noget Jørn sagde. Jeg vil bare sige afvikling af ferie skal ske inden den 31.12 og ikke inden den 01.01.

Men det jeg egentlig mest vil sige noget om er det med tidsregistrering – flere i Towers har kontaktet mig ift kontrol af tidsregistrering. Flere er bekymrede og føler sig overvågede uden at vide hvad det er der overvåges. Tvivlen hos medarbejderne er hvad kommer det af og hvorfor er der den her fokus hos ledelsen. Er det en systematisk kontrol man er begyndt på eller er det fordi man generelt har en større mistanke til at medarbejderne "fusker" med det her registrering? Det bekymrer dem rigtig meget og der er også mange der spørger til hvad det er der kontrolleres, og hvordan måles tiden og hvad med det arbejde der ikke foregår via pc. Mange siger til mig, at der f.eks. kan være dage hvor de

bruger deres arbejdstid uden at de laver så meget som 5 min. på en computer, fordi de sidder og gennemgår stakkevis af bilag – og hvis der så kun måles på hvad der kan ses på computeren vil det se ud som om man ikke har lavet noget den dag, men reelt har man jo arbejdet. Så det bekymrer virkelig medarbejderne

Jørn Rise: Linda, omkring det med tidsregistrering vil jeg bare vende tilbage til at sige nu har jeg altså allerede i dag bragt det op og der kommer et notat herpå. Det der er bekymrende – og som fremgår af notatet. Det er stærkt frustrerende og her har vi altså et opmærksomhedspunkt som vi virkelig vil være obs på. Det er en kedelig holdning der er kommet.

Jørn Dysted: Ordet gives til Bjarne

Bjarne:

De 10 frivillige kunne vi også godt finde oppe ved os, men vi er altså 460 mennesker og vi skal møde halvdelen ind. Det er et stort problem – for vi kan simpelthen ikke finde dem og rigtig mange får ødelagt deres juleferie. Der er meldt ud, at det er mindst 2 dage alle skal på arbejde, hvis alle melder sig. Til dig Helle: Vi tjener altså ikke én krone på det ved at komme på arbejde mellem jul og nytår. Vi skal bare afvikle de feriedage på et andet tidspunkt. Så det bider sig selv i halen. Der er problemer i forvejen mht afholdelse af ferie, så det skubber bare problemerne. Her i uge 1 kunne ingen få lov til at holde ferie og fra midt i marts til udgangen af april måned. Vi har ikke kunnet holde ferie 1 uge, 14 dage – den blev så skubbet til i år til omkring 1. september fordi vi hjælper erhverv indover. Nu kommer julen også, og skal vi holde ferie sammen med vores familier, så begynder det altså at komme til at knibe og det er det der er det store problem. Skal vi både have arbejdslivet og familielivet til at hænge sammen, så kan jeg godt frygte for at vi i fremtiden får svært ved at bemande Borger- og virksomhedsvejledning. Folk flygter ligeså snart de begynder at få børn. Når man ikke kan få ferie mellem jul og nytår skubbes problemet jo til uge 7,8 og 42. Så det bider sig selv i halen og jeg kan kun frygte for at i fremtiden så bliver det svært at få nogen til at blive der ret mange år.

Jørn Rise: Bare lige kommentere på det Bjarne var oppe med. Jeg har prøvet at bladre tilbage i de forskellige hovedbestyrelsesreferater, og det med at arbejde mellem jul og nytår. Det er bare en ting som vi har haft oppe at vende hver eneste gang, og dybest set så har vi jo også allerede haft problemet den her gang, hvor arbejdstiden, hvor man skulle besvare telefonen kun var fra kl 10-15, og så skulle vi lige have afklaret hvordan få man så noteret, eller kan man arbejde hele dagen og dermed have en hel arbejdsdag – og det har vi fået tilsagn om. Så jeg vil var lige sige, at hvis der er nogen der kommer i problemer der, så må vi endelig tage det op igen.

Status på TR-aftalen

Jeg vil lige give jer et kort indblik i, hvor vi er med hensyn til en TR-aftale med tillidsrepræsentantsvilkår og tillidsrepræsentant-samtale.

Ja, nogen af jer kunne godt være så frække at sige: vi har snart hørt dig sige så mange gange, at nu står aftalen foran sin underskrift og offentliggørelse – hvorfor kommer den så ikke.

Først og fremmest må jeg give jer ret i, at det har taget lang tid – og det skyldes en række faktorer. Det skyldes fx at eventuelle ændringer først skal videre op i systemet for at blive godkendt, ændret eller afslået ændret.

Men det skyldes også, at der har været mange udsættelser af møder – både på vores side og på den anden side. Og senest har vi sendt nogle ændringer frem – som vi så i talende stund ikke har fået svar på.

Det er stadig formuleringer omkring afholdelse af ½-times møder, som driller i formuleringen.

Jeg er helt klar over, at det godt kunne være rart at få tingene på plads, men jeg vil bare sige, at vi jo forsøger at få den bedst mulige aftale for jer – og så vil jeg afslutningsvist sige, at det bliver heller ikke nemmere af, at forbundet – om man så kan sige – står lidt alene i denne slutfase...

Jeg har ikke tænkt, at der skal være debat om dette lille punkt, men at eventuelle spørgsmål kan komme når næste punkt er taget.

Melding fra Codanhus

Lad os vende os over til **Interne forhold**

Først og fremmest vil jeg fortælle jer lidt om forbundets nye domicil, nemlig Codanhus.

Vi flyttede sekretariatet den 10. juni fra Jernbanegade til Codanhus...og lad mig bare med streg under – og på alles vegne – sige, at vi er glade. Der er ingen tvivl om, at vi var glade for hyggelige Jernbanegade, men vi må også indrømme, at rammerne var lidt smalle – men der var god stemning.

Og nu er vi så i Codanhus – her fantastiske kontorer, gode mødefaciliteter og der er tale om en god beliggenhed. Huset fungerer for os – og man fornemmer, at alle har det godt – og ja, udsigten er da også et stort plus.

Men selve formålet med at flytte i Codanhus var også, at vi kunne få nogle synergier ved at flytte sammen med andre organisationer, og på 10. sal, hvor vi residerer, ja der har vi Tjenestemændenes Låneforening og vi har Politiets Sprogforbund – og så har vi på 11. sal Politiforbundet.

Er vi så i gang med synergierne – ja, det startede allerede inden vi flyttede ind, idet vi sammen planlagde en fælles netværksløsning – ligesom vi har etableret en fælles piccolinefunktion, hvor vi betaler en beregnet andel.

Men nok så vigtigt, så er der også allerede gang i snak på et fagligt plan – vi snakker lønninger på tværs af staten, vi snakker fremtidens lønsystemer – og jeg har fx i forrige fredag aftalt et møde, hvor jeg hører om Politiforbundets organisering af arbejdet vedrørende fremtidens lønsystem. Og vi snakker også om rekrutteringssituationen både i politiet og i skat, ligesom Arnepension har været på tapetet.

Nu nævnte jeg før de øvrige beboere på 10. sal – og her må man sige, at stemningen er i top – vi kommer rigtigt godt ud af det sammen – og det er dejligt. Er der slet ikke nogen torne – nej, det skulle da lige være, at Tjenestemændenes Låneforening er i en rekrutteringssituation, og jeg har da hørt direktøren være på jagt efter nogen fra forbundet – uden at nævne navne, for det behøver jeg vist ikke, idet han forsøger sig ved alle.

Er det dyrere – ja, det ved vi jo – for det har vi behandlet tidligere, men vi har også investeret pengene fra Hjalmar – og vi har taget over en million ud i gevinst fra investeringen, så vi har noget at

stå imod med på den front. Alt i al en succes – som vi medarbejdere i sekretariatet takker for. Og vær tryk ved, at vi vil fortsætte med at søge synergierne.

Status på ferieboligerne

Det er også tid at sige lidt om ferieboligerne. Det er jo et utroligt stort aktiv for forbundet at have muligheden for at leje sommerhuse ud til vore medlemmer. Og vi er jo så heldige, at mange af vore medlemmer også har forsikringer i TJM Forsikring, hvorfor de så er medlem i Interesseforeningen, som har rigtigt dejlige huse specielt i udlandet men også i Danmark.

Det er her, at man roligt kan promovere forsikringsmarkedet, fordi TJM Forsikring virkelig er konkurrencedygtig – og overskuddet kommer altså tilbage til os – til at investere i flere huse. Det vender jeg tilbage til.

Forbundet lægger altså nogle kræfter i at have ferieboligerne i en god standard, og her bruger specielt Tina meget tid på det – bl.a. for at give en god service.

Derfor var det også en ekstraordinær situation, da vi havde det store udbrud af corona, som man vel kan sige vendte op og ned på mange ting. Vi var i al fald nødt til at træffe nogle beslutninger om, hvordan vi håndterede aflysninger. Heldigvis fik vi hjælp af, at vore medlemmer kunne få indbetalinger tilbage på grund af restriktionerne via forsikringen.

Der har lige været afholdt møde i forbundets feriehusudvalg, hvor vi har gået alle huse igennem – og selvfølgelig er der noget, som vi skal tænke over. Og derfor er der overvejelse om at ombygge Løkken og eventuelt sælge et af husene på Langeland.

Vedrørende husene i Interesseforeningen, ja så er der penge til en ny feriebolig, og her snakker vi om en bolig herhjemme – gerne med vandudsigt – eller en feriebolig i udlandet. Vi får se, når vi begynder at arbejde med tingene. Og lad mig bare tilføje, at der også overvejes ladestandere ved sommerhusene – især vedrørende husene i Interesseforeningen. Spændende bliver det, hvad der lægges frem til beslutning i hovedbestyrelsen.

Og ellers er bare at sige, at der er god søgning til forbundets feriehus – mange roser fra lejerne – men det kræver meget opmærksomhed.

Afslutning

Så er jeg ved afslutningen – endelig tænker I – kan jeg se på jer...

Det er vigtigt, at vi holder os en ting for øje, og det er selvfølgelig, at vi er der for medlemmerne, og jeg skal da lige love for, at Skatteforvaltningen har ændret sig. Vi har i den forløbne periode haft rigtigt mange personsager, og det betyder jo, at der er et stort træk på forbundets advokat, nemlig Merete.

Jeg er glad for at konstatere, at den hjælp, som medlemmerne får, er både professionel og empatisk. Det er vigtigt, at vore medlemmer føler sig sikre, når de kommer med et alvorligt problem. Det kan både være en sygesamtale eller en disciplinærsag. Der skal ikke være nogen tvivl om, at vi har

bevæget os fra et regime, hvor vi i højere grad havde samarbejde – forstået på den måde, at vi kunne snakke om tingene – og ofte finde en god løsning.

Sådan er situationen ikke nu – nu har vi et regime, hvor juraen tæller i første række, og somme tider har juraen så stor betydning, at den ovenikøbet – efter vores mening – bliver tvistet, så vi – eller Merete – skal bruge rigtig meget tid på alene at få procedurerne bragt på rette spor. Tak for det, Merete.

Det er vi trætte af, og derfor skal der være en workshop med HR i ADST i november sammen med de andre organisationer. Vi må håbe, at det kan løse op på tingene. Fra forbundets side ønsker vi at komme tilbage til forhandlingssituationen – der hvor vi løste problemerne ad forhandlingsvejen. Ja, det er nok et fromt ønske – og indtil da må vi kæmpe videre for medlemmerne, når de er i knibe.

Jeg vil her til slut også lige nævne, at vi jo er rigtig kede af, at Jan Nørner er sygemeldt, og til det er der kun at sige, at vi savner ham – men med forlov, så vil jeg gerne på jeres vegne sende ham en stor hilsen fra hele repræsentantskabet – jeg fornemmer, at I er med på den.

I Jans fravær har vi været så heldige at få en gammel kending tilbage – i tre måneder – nemlig Nina, som er stand in for Jan på løn- og pensionsområdet. Og Nina er bare gledet ind i teamet – en stor tak til Nina.

Lad mig lige gentage Tinas flotte indsats på feriebolig-området. De seneste renoveringer i Sverige og i Paris gør alle stolte af at besøge ferieboligerne – så, selv om det tager noget energi, så er det det hele værd. Tak Tina for god ping pong om ferieboliger – siger vil alle i sekretariatet.

På regnskabsområdet klarer Majbritt og Hanne ærterne – og selv om det forløbne år har budt på et nyt regnskabssystem, så har de løst opgaven til ug – det har ikke været let, og I – kære repræsentanter – har været tålmodige i at få beholdningslister. Men det er gået.

Medlemskartoteket har også krævet en særlig indsats – og den har Rikke stået for. Rikke har lagt mange kræfter i opgaven, som samtidig har budt på ajourføring, for så vidt angår Seniorforeningen – ikke nogen let opgave, men Rikke har knoklet – og jeg tror, at jeg kan sige, at der er lys for enden af tunnelen. Tak for det.

Og Anette har jeg tidligere omtalt under kompetenceafsnittet og PB samt Diplom i skat - det kører. Og jer, som har været i kontakt med Anette omkring arbejdstid, I kender også betydningen af, at vi har fat i den rigtige ende af arbejdstiden, idet reglerne er kringledede.

Oven over dette svæver Ole – han har sin næse nede i stort set hele paletten – og han er ankermand på blad, vedtægter, arbejdsgrupper om strategi, regnskab – ja, som jeg sagde – hele paletter. Tak til Ole.

Så er der jo næstformanden – manden fra Ribe, Allan. Han har haft et travlt år, for han har bistået med regnskabssystemet, medlemskartoteket, strategi, PB, Diplom i skat, rekruttering, arbejdsmiljøet og meget, meget mere. Tak til dig Allan for et godt samarbejde, som – når coronaen har tilladt det, så har du været en del i Codanhus – og det er altid nyttigt.

Ja, det var så min måde at anskueliggøre for jer, at vi i forbundet har et godt team, og at uden jer, så var dette ikke lykkedes – en stor tak fra mig. I gør det bare så godt. Og tak til jer tillidsrepræsentanter, som hele tiden er der for medlemmerne. En hånd til sekretariatet...

Og tak for ordet – og husk, at sammen er vi der for medlemmerne...

Jørn Dysted: Vi skal stemme om beretningen.

Er der bemærkninger til det sidste afsnit i beretningen før vi stemmer? Ja ordet gives til Kim Jensen.

Kim Jensen: En lille ting til det sidst – måske mest for sjov, men en dag hvor jeg sad og kikkede på hjemmesiden efter domicilskifte. Nederst på hjemmesiden fremgår at postnummer er 1850 Frederiksberg C. Vedtægternes § 1 siger faktisk at forbundet skal bo i Københavns kommune. Har talt med Ole om det og jeg går ud fra at det bringes i orden når der afholdes kongres næste gang.

Jørn Dysted:

Først stemmer vi om selve udtalelsen og derefter om beretningen.

Begge blev enstemmigt vedtaget.

4. Indkomne forslag:

Jørn Dysted: Forslag modtaget fra Henrik Lüthje:

”Hej Ole

Med henvisning til din mail af 25. august 2021, vil jeg fremsætte følgende til repræsentantskabsmødets dagsorden den 26. oktober 2021 punkt 4.

Forslaget går ud på, at vi skal have urafstemning blandt medlemmerne i forbindelse med resultatet af overenskomstforhandlingerne.

Formålet med dette er, at man på den måde hører medlemmernes mening om det indgået resultatet, samt at man også inddrager medlemmerne, og derved også øger deres medbestemmelse.

Det vil så blive vores opgave at belyse den indgået aftale, så medlemmerne herefter kan træffe en beslutning til hvad de mener om den indgået aftale.

Det vil som tillæg, formentlig også være med til, at medlemmerne bliver mere aktive/interesseret i forbundets virke. Venlig hilsen Henrik Kaj Lüthje Fagkonsulent”

Ordet gives til Jørn Rise:

Jørn Rise: Til Henrik. Forslaget er behandlet i HB, og da det vedrører overenskomstresultatet, så har vi det hovedbestyrelsen kalder god tid. De næste aftaleforhandlinger er først i 2024 og vi har kongres i 2023 og det vil være et godt tidspunkt der at få det ind i vedtægterne, hvis der skulle ske nogle ændringer. Derfor vil vi sige at hovedbestyrelsen til kongressen vil udarbejde forslag med flere muligheder som kan debatteres tages stilling til på kongressen. Det er et tilsagn at vi gør det på det tidspunkt.

Vi tager gerne en debat allerede her men en afstemning om forslaget vil først ske på kongressen i 2023.

Jørn Dysted: Ordet gives til Henrik L.:

Henrik: Formålet er først og fremmest at der har været henvendelser fra medlemmer om hvorfor vi ikke har ur-afstemning. Jeg må indrømme, at det også altid har undret mig. For nogle år siden havde vi et prøvevalg ude på Slusen og også i Nordsjælland. Men jeg mener faktisk at det er så væsentlig en del af vores medlemmers økonomi og det der kommer af en overenskomstforhandling, så det er vel også det mindste at vi hører medlemmerne om hvad de mener om det resultat som vi på den ene og den anden side får arbejdet hjem. Jeg er også godt klar over at det ikke er noget vi kan vedtage her, men formålet med at stille forslaget allerede nu er at starte en debat – og høre hvad I mener - som kan ende ud i en beslutning på kongressen om to år.

Jørn Dysted: Ordet frit til kommentarer

Ordet til Arne Lampe:

Ja det er jo farlig at give indflydelse til medlemmerne, bare spørg sygeplejerskernes formand. Synes grundlæggende at det er en god idé som jeg umiddelbart godt kunne støtte, hvis det var – dog synes jeg at det er underligt at hovedbestyrelsen behandler emnet og ikke udmelder hvorvidt man synes det er en god idé.

Hele diskussionen om den danske model, som jo også er kommet op igen her i kølvandet på sygeplejerske konflikten. Altså hvordan er vi i grunden stillet som offentlige ansatte overfor en arbejdsgiver som sidder på pengekasen og som gør at det i realiteten er et "skindemokrati" man opererer i i hele ok-sammensætningen. I det univers hvor man skal nå frem til om man kan acceptere det overenskomstresultat der ligger.

Det synes jeg ligesom også at man bør inddrage i den her diskussion. Det er selvfølgelig hammerende kompliceret, da vi jo er en del af et større fællesskab. Men grundlæggende så skal man jo selvfølgelig give medlemmerne mulighed for at forholde sig til det som I har forhandlet hjem.

Jørn Dysted: Er der flere bemærkninger?

Jørn Rise: Svar til Arne. Klart når Arne nu adresserer det til og gerne vil vide hvad debatten har været i hovedbestyrelsen, så får I selvfølgelig også det mellemresultat: Hovedbestyrelsen er delt i spørgsmålet om urafstemning eller ej. Men flere siger også at man godt kunne finde en model. Flere modeller kom på bordet under debatten. Spændende fra det vejledende til invitationer til medlemsmøder, hvor de fremmødte kunne lave en afstemning.

Nok fortsat i den nuværende model med vejledende afstemning og hvor Hovedbestyrelsen træffer den endelige afgørelse, hvis der skulle komme en anbefaling nu. Men forslaget har åbnet for debatten og dermed givet nogle flere muligheder. Derfor vil vi gerne åbne for debatten i god tid for at behandle dem ordentligt.

Til Arne: Tingene er komplicerede med den danske model og du har jo ret i at man kan lægge ud med at stille sig selv spørgsmålet om den danske model fungerer. Jeg kunne da godt have en klar holdning om at forløbet med sygeplejerskerne har stillet spørgsmåltegn ved den danske model.

Sygeplejerskerne har jo ekskluderet sig i forhold til et udgangspunkt fra 1969, hvor de siger: "jamen dengang der var tjenestemandreform, så blev vi snydt, og det gjorde vi fordi vi var kvinder." Og siden den reform har der jo været en udvikling – og hvis man tager højde for nogle af de ting og

nogle af de ekstra ting sygeplejerskerne har fået, så ville vi alle – i hvert fald på statens område, hvis sygeplejerskerne fik mere på lønsedlen - stå klar ved havelågen og bede om flere penge. Der ligger jo ikke nogen analyse på hvad sygeplejerskerne har brugt de ekstra penge de i perioden fra 1969 har fået til. Faktum er at de har brugt flere af de penge på at betale især deres ledergruppe. De har også fået nogle ekstra penge i forbindelse med at de overgik fra en intern uddannelse til en ekstern uddannelse. Og en del af pengene er brugt på oversygeplejerske gruppen, så jeg tror at det er kommet bag på Grethe Christensen, den reaktion der har været fra medlemmerne. Når jeg siger det så er det jo fordi vi er jo på statens område og Grethe Christensen er også en del af bestyrelsen i CO10. Hun har nemlig også nogle statsansatte – ca. 1.000, og da resultatet herfra overenskomstforhandlingerne kom frem, erklærede Grethe Christensen sig fuldt ud enig i at stemme ja på det statslige område.

Grethe Christensen er kommet i klemme på det regionale område, og det giver konflikten. Fordi der rejste sig en bevægelse, specielt i Jylland i første omgang pressede lidt på og i andet resultat pressede meget på – og derfor har vi situationen. Min personlige holdning er at der er gået politik i forhandlingerne – idet sygeplejerskernes appel til politikerne om at gøre noget faktisk ikke understøtter den danske model, da politikerne jo i princippet ikke er part, da det jo ikke er i forhold til politikerne vi laver overenskomst. I sidste ende måske, men indtil da er det arbejdsmarkedets parter der forhandler en overenskomst.

CO 10 er klar til at tage drøftelserne internt på statens område. Problemerne behandles i CO 10 og der tilrettelægges en strategi fremadrettet. Lidt en trist udvikling når man ser tilbage på ok forhandlingerne i 2018.

Hvordan skal Hovedorganisationen (FH) reagere. I CO10 skal vi overveje hvor vores position er i det hele.

Lidt en trist udvikling – for hvis vi ser tilbage på 2018, vil der være nogen der erindrer solidariteten i forhold til lærerne og alt var fryd og gammen. Den solidaritet der var der i forhold til lærerne – den er ikke smittet af i forhold til solidaritet i forhold til sygeplejerskerne. Derfor står vi lidt i – hvor er vi henne. Hvordan skal så vores hovedorganisation agere?

Det blev et langt svar – men det er også nødvendigt for mig at prøve at give sammenhængen på det. Det er altså noget som vi drøfter intenst i CO10 og vi må se hvad resultatet bliver.

Jørn lover i hvert fald at hvis sygeplejerskerne får mere, så vil der også skulle ske noget på andre områder.

Jørn Dysted: Er der flere der ønsker ordet? Ordet til Dannemann

Morten Dannemann: Jeg er enig med Henrik – vi kommer begge fra andre organisationer hvor medlemmerne blev hørt. Jeg er også godt klar over at da vi kom over i staten, så var det anderledes. Rigtig fint med debatten nu.

Kommentar til Jørn ift at forhandlingerne er mellem arbejdsparterne – men på statens område, hvem er vores modpart? Det er dem der udstikker finanslov osv. Så vi er direkte oppe mod politikerne faktisk i det her tilfælde. De udstikker i hvert fald rammerne for overenskomsten.

Jørn Rise: Det er så rigtig som det er sagt Morten, men dem vi forhandler med er trods alt regeringens udsendte, og dermed også dem der har flertal.

Afsluttende bemærkninger fra Henrik L.: Vi kan jo ikke stemme om det nu, da det skal ind i vedtægterne. Forslaget fastholdes og vi afventer afstemning på kongressen i 2023. Vi afventer således hvad der kommer fra Hovedbestyrelsen.

Konstaterer, at Hovedbestyrelsen arbejder videre med forslaget. En afstemning nu vil være overflødig.

Jørn Dysted: Forslaget trækkes ikke men du vil ikke have vi stemmer om det her.

Jørn Dysted konstaterer at Hovedbestyrelsen arbejder videre med det og konkluderer at en afstemning nu vil være overflødig da det ikke kan vedtages og derfor afstemmes der ikke om forslaget, men det hovedbestyrelsen arbejder videre med forslaget og kommer med forslag til 2023.

5. Foreløbig godkendelse af regnskabet for 2020

Jørn Rise fremlægger regnskabet:

Så er vi nået til regnskabet for 2020, som vi skal behandle og foretage en foreløbig godkendelse af. Den endelige godkendelse sker jo først på kongressen i 2023.

Som I har set i det udsendte regnskab, som hovedbestyrelsen godkendte på mødet i august, så kom forbundet i 2020 ud med et underskud på 67.000 kr. på det, vi kalder de primære aktiviteter – det vil sige før kursreguleringer, advokatvirksomhed, resultat af feriehusdriften samt skat.

Hvis vi sammenligner resultatet for 2020 med det, vi havde i 2019, hvor der var et underskud på 1.241.000 kr., så har vi forbedret resultatet med næsten 1,2 million. Det skyldes først og fremmest, at vi har sparet på udgifterne – og ikke mindst på mødeomkostningerne. Det har naturligvis især én stor årsag – nemlig corona, som gjorde, at rigtig mange møder blev aflyst i 2020.

Vi har også sparet på det, vi kalder andre omkostninger, og det skyldes især, at vi i 2019 havde udgifter til markering af forbundets 125-års jubilæum og udgifter til implementering af nyt it-system.

Hvis vi ser resultatet i forhold til det reviderede budget, som blev vedtaget på den ekstraordinære kongres i 2019, så nåede vi næsten i mål. Vi havde budgetteret med et overskud på 4.000 kr., og resultatet blev jo så 71.000 kr. mindre.

Og hvorfor så det?

Ja, først og fremmest skyldes det, at vi på kongressen i februar 2019 var alt for optimistiske omkring kontingentindtægterne i 2020, da vi vedtog et justeret budget. Vi fraveg det normale forsigtighedsprincip – og det skulle vi ikke have gjort, for kontingentindtægterne blev næsten 800.000 kr. mindre end det, vi budgetterede med. Det har vi taget ved lære af – og som I sikkert husker, gik vi tilbage til det gamle budgetprincip, da vi på kongressen sidste år skulle vedtage budgettet for den nye kongresperiode.

Lønudgifterne var ca. 300.000 kr. højere end det budgetterede, og det skyldes først og fremmest regulering af feriepengene, hvor forbundet har skullet afregne feriepenge for overgangsperioden i forbindelse med den nye ferielov.

Men vi blev så reddet af besparelserne på især mødeudgifter, så vi alt i alt endte med et resultat af de primære aktiviteter, der var tæt på det budgetterede.

Oveni resultatet af de primære aktiviteter – det vil sige selve ”fagforeningsdriften” – havde vi en positiv kursregulering på værdipapirer på 2.174.000 kr. Vi fik investeret hovedparten af provenuet ved salget af Hjalmar Brantings Plads gennem Gudme Raaschou på et rigtig godt tidspunkt – nemlig i slutningen af marts 2020, hvor kurserne var nede, fordi stort set hele verden lige var blevet ramt af coronanedlukninger. Det gav os sammen med en positiv kursudvikling på vores aktier i Lån & Spar Bank den samlede kursgevinst på næsten 2,2 mio. kr.

Så er der driften af forbundets feriehusvirksomhed. Før afskrivninger fik vi i 2020 et overskud på 71.000 kr. Vi lever med andre ord – godt og vel endda – op til kongresbeslutningen om, at feriehusvirksomheden før afskrivninger skal hvile i sig selv.

Generelt set holder forbundets feriehusudvalg løbende øje med udviklingen i økonomien i de enkelte ferieboliger – og hovedbestyrelsen følger også udviklingen tæt.

Efter afskrivninger på feriehusene – 302.000 kr., som ifølge praksis heller ikke indgår i budgettet – er der et nettounderskud på feriehusdriften på 231.000 kr.

Endelig er der så advokatvirksomheden – det vil sige Merete – som i 2020 gav et regnskabsmæssigt overskud på 163.000 kr.

Samlet set kommer forbundet derfor ud med et regnskabsmæssigt overskud før skat på 2.039.000 kr. i 2020. Det betyder så også, at vi for 2020 ikke slipper for at betale skat med 400.000 kr., så efter skat lander vi på et resultat på 1.639.000 kr.

Heraf overføres 453.000 kr. til beredskabskassen, så den modsvarer værdien af forbundets ejendomme og aktierne i Lån & Spar Bank. Resten – 1.186.000 kr. – overføres til den fri egenkapital. Samlet har forbundet ved udgangen af 2020 en egenkapital på 27.742.000 kr.

Det var vist nok om regnskabet fra min side – nu er det op til jer.

Regnskabet skal behandles og foreløbig godkendes, idet den endelige godkendelse først sker på kongressen i 2023.

Jørn Dysted: Er der nogen bemærkninger?

Ingen kommentarer til regnskabet.

Afstemning: Regnskabet er enstemmigt vedtaget.

6. Valg

Jørn Dysted:

Vi skal til valg på de poster, hvor der siden Kongressen 2020 er sket mandatnedlæggelse eller hvor der er opstået nye poster som følge af organisationsændringer i Skatteforvaltningen. Ved mødets indkaldelse var det posterne som:

Næstformand for TR Fagforum Person under Skattestyrelsen

Formand for TR Fagforum Borger- og Virksomhedskontakt under Skattestyrelsen

Næstformand TR for Fagforum Borger- og Virksomhedskontakt under Skattestyrelsen

Formand for TR Fagforum Jura under Skattestyrelsen

Ifølge vedtægternes & 14, stk. 2 skal der indsendes kandidatlistor til valgene senest 4 uger inden kongressen – dvs. den 28. september 2021

Som næstformand for TR Fagforum er der indkommet én kandidatliste for Tine Westergaard Todsén og jeg skal høre om der er andre kandidater?

Tine Westergaard Todsén er valgt som næstformand for Fagforum Person

Som formand for TR Fagforum Borger- og Virksomhedskontakt er der indkommet én kandidatliste for Bjarne Andersen og jeg skal høre om der er andre kandidater?

Bjarne Andersen er valgt som formand for Fagforum Borger- og Virksomhedskontakt

Som næstformand for TR Fagforum Borger- og Virksomhedskontakt er der indkommet én kandidatliste for Svend Åge Andersen og jeg skal høre om der er andre kandidater?

Svend Åge Andersen er valgt som næstformand for Fagforum Borger- og Virksomhedskontakt

Så er der formand for TR Fagforum Jura, der er ikke indkommet nogen kandidatlistor og det skyldes, at der ikke er valgt nogen tillidsrepræsentanter som organisatorisk hører under fagdirektørrområdet. Derfor er der ikke nogen valgbar til posten som fortsat så vil skulle besættes med konstituering i hovedbestyrelsen.

Det konstateres at der sker Konstituering i HB

7. Mødet afsluttes

Jørn Dysted: Tak for god ro og orden

Mødet lukkes.

Næstved den 21. oktober 2022

Jørn Dysted