

Repræsentantskabsmøde 2022

Overskrifter:

Indledning

Her til at starte med, så må vi alle jo konstatere, at det er nogle underlige omstændigheder, som vi mødes under.

Der går ikke en dag, hvor vi ikke mindes om, at der er krig i Europa – krigen i Ukraine, hvor russerne har invaderet Ukraine, giver os dagligt stof til eftertanke. Intet i denne verden er givet, og jeg tror, at jeg udtrykker mig på alles vegne, når jeg siger, at vi alle føler med det ukrainske folk – og vi håber på et snarligt ophør af krig.

Aktuelt har vi også energikrise – vi skal alle spare på den dyre energi, og det mærker vi så både derhjemme og på arbejdspladsen. Det vender jeg tilbage til.

Alt dette giver kimen til en recession, som vi må konstatere allerede er i gang – inflationen tordner derudaf, og mange af vores medlemmer kommer til at mærke den økonomiske krise – og måske vil det også få indflydelse på arbejdet i skatteforvaltningen, hvor vi begynder at høre ord som omprioritering.

Corona er der også – i hvert fald forestår der en ny runde vaccinationer for os – og for en række af os, så vil det også inkludere et stik i den anden skulder for at holde influenzaen væk.

Ja, og som det ikke var dårligdomme nok, så skal vi også til valg den 1. november, hvor vi hører, at flere partier er ude med riven om nedskæringer i staten. Og det jeg sagde her – skal ikke lyde som en underkendelse af de demokratiske rettigheder, som vi alle har – og som jeg da bare skal slå et slag for, at alle udnytter stemmeretten – godt valg i øvrigt.

Det omkring nedskæringer i den offentlige administration vil jeg tro, at vi kommer til at berøre flere gange i dag.

Jamen er der da slet ikke noget positivt at sige her i indledningen – jo, der er selvfølgelig, at vi er i en god proces med at finde ud af, om en fusion mellem forbundet og TAT er og kan blive en realitet. Det er enormt positivt, at vi lige så stille og roligt bevæger os i den rigtige retning – det vil I høre mere om, idet emnet har sit særskilte punkt på dagsordenen.

Men lad os springe ud i emnerne i forhold til en status for det seneste års aktiviteter. Opbygningen af denne status er sat ud fra nogle hovedoverskrifter, og for at I ikke skal sidde og brænde længe inde med spørgsmål, så vil der være ophold mellem de enkelte afsnit, så vi kan få færdigdiskuteret hovedafsnittene. Det har vi prøvet før, og det gør vi så igen.

Personalepolitiske forhold

Seniorordning

Det første punkt på agendaen er seniorordninger – ja, egentlig er det dejligt, at ordet seniorordninger er et flertalsord – der er altså flere af slagsen.

Men som vi har sagt i et års tid, så er det ikke nok, at der er tales om ordninger, som fremgår af et stykke papir – der skal så sandelig også være et reelt indhold i ordningerne. Der skal altså også ske noget på området – så der skal reelt indgås ordninger, som vores medlemmer er glade for. Det skal ikke bare være en kamp at nå frem til indgåelse af aftaler.

Lad mig lige kort ridse ordningerne op – selv om I garanteret har dem inde på lystavlen. Det er meget godt at have dem med, fordi de kan danne grundlag for at drøfte, hvordan vi får dem levendegjort – og så kan vi jo også drøfte, om der er andre forhold eller ordninger, som vi skal kæmpe for.

Lad os starte med den ordning, som gælder for alle, og som er betalt ved overenskomsten – og som måske har de bedste muligheder for at kunne indgå i kommende overenskomstforhandlinger.

Den ordning, der er tale om her, er den såkaldte seniorbonus. Den gælder for dem, som er fyldt 62 år eller fylder inden årets udgang, og giver 0,8% af sædvanlig årsløn – den udbetales første gang ved førstkommende lønudbetaling i 2023. Den kan så konverteres til 2 seniordage eller et ekstraordinært pensionsbidrag eller en kombination heraf. Valget er sket her inden 1. oktober – så det håber jeg er kørende.

Så er der ordningen – også for dem, som er fyldt 62 år – at der kan aftales op til 12 dages frihed årligt. Dette er den populære ordning, og det er efter min mening også ordningen, som bedst kan bruges, hvis ledelsen ellers vil gøre noget aktivt for at fastholde medarbejdere med masser af kompetence på bogen.

Der skal heller ikke være nogen tvivl om, at det har været den mest omtalte og gennemdrøftede ordning i nyere tid. Vi har bombarderet ledelsen med argumenter for, at man skulle slippe kriteriet ”kritisk kompetence” for at få aftale inden for denne ordning – et kriterie, som læner sig op af den forudsætning, der var for at få tillæg i forbindelse med udflytningen af statslige arbejdspladser og opsplitningen af SKAT i de syv styrelser med mange opgaveflytninger.

Vi har altså skullet kæmpe meget lang tid for at få det kriterie, som nu er gældende, og som inden for den seneste uge endelig er blevet ændret i Serviceportalen – og som er i overensstemmelse med aftaleteksten fra overenskomstforhandlingerne – så nu hedder det endelig, at man indgår en aftale, når det er hensigtsmæssigt og muligt.

Jeg kender jer godt nok til at vide, at der blandt jer er mange, som siger – ja, ja, så er teksten ændret, men det vil garanteret ikke give flere aftaler. Men, for det første må det komme an på en prøve, og for det andet, så har direktøren fra ADST, Claus Henrik Larsen, til os sagt, at han forventer et øget antal aftaler.

Jeg tror, at ændringerne vedrørende denne aftale vil betyde flere aftaler, men jeg tror også, at det fornyede fokus vil betyde, at der vil være flere aftaler, som ikke indeholder 12 seniordage, idet der vil være fokus på, at det nu er understreget, at det er op til 12 dage.

Hvis vi skal kunne samle erfaringer med denne ordning, så tror jeg, at det er nødvendigt, at vi i sekretariatet får indrapporteringer om aftalerne – det vil give et godt udgangspunkt for at drøfte status med ledelsen, og det vil give et godt udgangspunkt for de kommende overenskomstforhandlinger.

Men dejligt er det, at vi nu er hus med rammerne for denne ordning. Så nu giver vi ledelsen et godt råd: brug den!

Så har vi en ordning, der er for 60-årige, og som har været ansat i mere end 10 år, og som betyder, at de kan få nedsat tid med fuld pensionsindbetaling. Der er tale om en forholdsmeæssig nedtrapning i løn – og man skal arbejde mindst 15 timer om ugen.

Så findes der en aftale, som mest er gældende for chefer, nemlig aftalen for 58-årige, der har været ansat i mindst 10 år med ledelsesansvar, og hvor man aftrapper job eller charge – altså en retrætestilling. Jeg vil ikke gå nærmere ind i denne ordning, idet vi kun har en 3 – 4 stykker på denne ordning.

Der findes også en ordning, som ikke så mange kender, og som ikke bliver brugt særligt meget, nemlig en fastholdelsesbonus. Det er for dem, som er fyldt 62 år, og som kan få en særlig fastholdelsesbonus, som kommer til udbetaling, hvis den pågældende udskyder sin fratræden indtil et nærmere aftalt tidspunkt. Men som sagt, den bliver ikke så flittig brugt, idet serviceportalen forskriver, at det ikke anvendes. Vi ved dog, at det har været diskuteret og brugt.

Endelig er der så en spændende ordning, som jeg efterhånden tror, at vi har fået alle gjort bekendt med – og vi skal selvfølgelig huske at følge op og erindre om ordningen. Det er ordningen vedrørende tjenestemænd, der har optjent 37 pensionsår – her får man et engangsbeløb på 15% af den tjenestemandspensionsgivende løn – og ordningen løber fra 1. januar 2019.

Ordningen er jo blevet til, fordi tjenestemænd ellers ville blive dårligere stillet end overenskomstansatte, som jo fortsætter indbetaling af pension uanset alder... så husk lige denne ordning.

Nu har jeg gennemgået ordningerne, og så kan i gruble lidt over, om der er noget, som vi i forbundet skal være opmærksomme på, eller om der er noget, som vi skal huske til overenskomstforhandlingerne i 2024.

Vi har også konstateret, at man er begyndt at genansætte medarbejdere, som er gået på pension. Har de vores uddannelsesmæssige baggrund, kommer de til os. En slags senior seniorordning.

55+ møder

Vi har i forbundet tidligere igangsat og gennemført populære møder ved tjenestestederne om, hvordan ens 3. alder skulle forløbe set ud fra en økonomisk vinkel. Det er møder, hvor vi har haft samarbejde med specielt PFA.

Vi har jo haft gang i et webinar med PFA, som var meget populært, og vi skal selvfølgelig fortsætte det, som vi døbte 55+ møder. Men jeg håber, at man forstår, at vi har været i en ganske særlig situation i det forløbne år, hvor Nina har måttet prioritere sin tid med rekruttering, rådgivning mv – og derfor giver jeg bare garantien, at 55+ møderne bliver igangsat, når vi har fået fat i PFA med henblik på en planlægning. I den forbindelse er det vigtigt at sige, at der vil blive tale om, at vi geografisk laver møderne, så nogen får lidt mere transport end andre.

Rådgivning fra sekretariatet

Jeg skal også pege på, at man sagtens kan benytte sig af rådgivning fra forbundets sekretariat. Vi er i hovedbestyrelsen helt klar over, at vi skal i gang med at finde en løsning vedrørende løn- og pensionsrådgivning, men vi er så glade for, at Nina sprang til sidste år – og at Nina i den grad har klaret opgaven med at rådgive de mange medlemmer, som har haft brug for hjælp.

For det skylder vi Nina en stor tak – og Nina er jo ikke helt væk. Vi håber, at Nina vil hjælpe os med at lære en ny op. Men en foreløbig stor tak til Nina fra os alle – tak, Nina!

Arbejdstid

Arbejdstid er ofte en gæst i dagligdagen, ligesom det ofte også er genstand for drøftelser blandt medlemmerne og især blandt medlemmerne i kontinuerlig tjeneste. Ja, vi har også haft det på dagsordenen i forbindelse med repræsentantskabsmøder og kongresser. Og arbejdstid trækker også spor til tillægsforhandlingerne, hvor merarbejde altid giver anledning til mange og lange drøftelser, fordi vi organisationerne imellem har forskellige ordninger – det kommer jeg ind på senere.

Når emnet er taget med her, så er et fordi, at vi har oplevet og oplever, at der jo kommer mange nye ledere ind i skatteforvaltningen. Ledere, der ofte har et andet syn på arbejdstid – arbejdstid, som de mener, bør være det samme som det, de har oplevet i den private sektor.

Lad mig slå fast – det er ikke det samme, som gælder i den statslige sektor – og derfor har vi bare opdaget, at det ofte er vanskeligt at finde konsensus, når eventuelle uoverensstemmelser forsøges bilagt lokalt – det er der nogen her i lokalet, der kan skrive under på.

Derfor lufter jeg lige den gyldne regel, som nogen af jer har hørt før – er der arbejdstidsspørgsmål, så ret altid henvendelse til forbundets sekretariat – og nærmere bestemt til Anette, og husk at snakke med Anette, inden I eller medlemmerne snakker med ledelsen. Anette er eksperten, og Anette tager gerne forhandlingerne med de ledere, som ikke er i stand til at kunne gennemskue de vanskelige problemstillinger, ligesom Anette har rigtig god kontakt til ADST i forhold til at fortolke på de forskellige regler.

Husk det nu – alt omkring arbejdstid behandles centralt i forbundets sekretariat. Det er den bedste måde, hvorpå vi undgår forringelser.

Personsager

Det skal ikke være nogen hemmelighed, at et af forbundets hovedformål, ja det er at hjælpe forbundets medlemmer, når de er i knibe – enten fordi man uheldigvis bliver syg og så syg, at der kommer en sygesag, eller fordi, at man bliver kaldt til en tjenstlig samtale, fordi ledelsen mener, at man har gjort noget forkert.

Det bl.a. i sådanne situationer, at medlemmerne skal mærke, at de har nogen til at hjælpe sig – enten at det er jer som tillidsrepræsentanter, der kan tage sig af medlemmerne, så de kan viderevisiteres til forbundets advokat, Merete Berdiin.

Det er nemlig af afgørende vigtighed, at medlemmerne hurtigst mulig kommer i kontakt med Merete, idet Merete har de rigtige redskaber i værktøjskassen til at hjælpe medlemmerne. Man skal tænke over, at sagen ofte drejer sig om afsked eller represalier i forhold til tjenstemandslovgivningen.

Og ja, vi oplever en stigning i antallet af personsager i skatteforvaltningen. Det kan der være mange årsager til.

En af årsagerne kan være, at vi jo de facto er blevet flere medarbejdere i skatteforvaltningen – men som nogen vil sige: det er jo desværre ikke forbundets medlemmer, der er blevet flere af. Og til det kan man sige, at de andre organisationer tilsyneladende også oplever en stigning i personsager – og vi ser også mærkelige afgørelser.

Der kan jo også være den årsag, som jeg tidligere omtalte omkring nye ledere, som ikke har det fornødne kendskab til reglerne på statens område – og igen – måske fordi man tager privatretlige regler med sig ind i det nye arbejde i staten.

Under alle omstændigheder, så er det vigtigt at understrege, at vi altså ser en stigning i antallet af sager – og vi har også – desværre – set en skærpelse i forvaltningens tilgang til at afgøre sagerne. Med andre ord – der skal mindre til, før forvaltningen rejser en sag.

Sker der så noget på området. Ja, bare for at fortælle jer om en sag, så havde vi for nylig en afgørelse i sag, hvor vi havde rejst sagen for en voldgift, fordi vi overhovedet ikke kunne blive enige med ADST om sagens afgørelse.

ADST ønskede vedkommende afskediget, mens forbundet – eller Merete – klart havde den tilgang, at det ikke var proportionalt med forseelsen.

Som sagt endte sagen ved voldgiften, som afgjorde sagen til medlemmets fordel – en uberettiget afsked med 100.000 kr. i erstatning. Men, man skal altså måle det op imod, at medlemmet er afskediget uberettiget. Det er ikke særligt behageligt.

Men endnu mere, så blev der i afgørelsen udtalt, at denne sag aldrig skulle have været for en voldgift – sagen burde have været afgjort med en advarsel. Der var altså overhovedet ikke proportionalitet i sagen – i måden, hvorpå ADST havde handlet.

Det har givet forbundet anledning til at drøfte sagen med direktøren for ADST, Claus Henrik Larsen, som har indrømmet, at man må anlægge et andet syn på de sager, som rejses – og at man i langt højere grad kommer til at se på proportionaliteten i sagerne.

Det vil forbundet selvfølgelig følge i den kommende tid, men det er også vigtigt, at I holder jer for øje, at I skal tilskynde medlemmer i knibe til hurtigst muligt at rette henvendelse til Merete. Jo før, jo bedre.

I forbundets hovedbestyrelse har vi bestemt os for, at vi vil invitere kontorchef Anders Noyé til møde med hovedbestyrelsen for at få en drøftelse af, hvordan vi kan komme bedre overens i personalesager. Og det inkluderer også at få en grundig snak om, hvordan bl.a. nye ledere bedre kan blive klædt på til at håndtere svære personsager – så vi undgår såkaldte løsgående missiler.

Debat

Arbejdsmiljø – og fremtidens arbejdsplads

Sænkning af temperatur

Jeg indledte min status med at fortælle om energikrisen, og et af de tiltag, som vi har set, er, at der fra statens side er sagt, at temperaturen i statens kontorer skal sættes på 19 grader – og ja, det er sket.

Reaktionerne på dette har selvfølgelig været drøftet med både direktøren for ADST, Claus Henrik Larsen, ligesom vi har haft lejlighed til at vende ord med departementschef Jens Brøchner.

Der er peget på, at vi fra flere sider har hørt ønsker om, at medarbejderne udstyres med et termometer – men der er ikke opbakning til at indkøbe termometre – og det er måske ok.

Fra forbundets side har vi peget på, at man skal være opmærksom på, at især ventilationsanlæggene kan spille en rolle, fordi disse anlæg ofte er kalibreret til højere temperaturer. Det bør man holde øje med.

Så har vi også drøftet indkøb af tæpper – og det vil ledelsen undersøge, om det kunne være en mulighed – sådan som man gør det på restaurationer med udendørs servering, hvor der hen over stolen hænger et tæppe til fri afbenyttelse.

Det kan i al fald konstateres, at der nogen steder – senest set i Viborg – er medlemmer, som sidder med et tæppe om skulderen.

Vi har selvfølgelig også drøftet muligheden for i højere grad at benytte sig af hjemmearbejde – hvilket er en mulighed, som skal afklares lokalt – det vil sige med nærmeste leder.

Og bare for fuldstændighedens skyld, så har Arbejdstilsynet være konsulteret, og de anbefaler en rumtemperatur mellem 20 og 22 grader – og ikke under 18 grader. Dermed er regeringens beslutning inden

for Arbejdstilsynets anbefalinger. Dog siger Arbejdstilsynet, at arbejdsgiver har pligt til at se på mulige forebyggende tiltag, så medarbejderne ikke kommer til at fryse ved temperatursænkningerne.

Forbundet – og dermed også jer – vil løbende følge udviklingen og gå i dialog med ledelsen, så de lavere temperaturer bliver til mindst mulig gene for medarbejderne i Skatteforvaltningen. Det optimale vil være, at I/man finder løsninger lokalt, da generne kan være forskellige landet over.

APV, MTU og LE – stress, sygefravær, nultoleranceområder, krænkende adfærd mv.

I maj fik vi resultatet af undersøgelserne vedrørende APV, MTU og LE.

Hvis man generelt ser på Lederevalueringerne, så er der et godt gennemsnit, men det dækker selvfølgelig over en variation, hvor der er nogle ledere, som ligger lavere end andre. Resultaterne er rodfæstet i de enkelte styrelser, idet det er de enkelte styrelser, der ejer egne resultater og data – og dermed er det også de enkelte styrelser, der har ansvaret for at følge op på resultaterne.

Man har altså valgt, at ansvaret skal være entydigt, og det betyder, at resultaterne ligger et sted – nemlig i de enkelte styrelser -og de skal så følge op på målingerne – ud over Lederevaluering også for APV og Trivselsundersøgelsen, MTU'en.

Begrundelsen er, at det er styrelserne, der har den konkrete viden om de omstændigheder, som lægger bag, og dermed har man også mulighederne for at følge målrettet op.

Forbundets Arbejdsmiljøudvalg har specielt behandlet APV'en og MTU'en, og udvalget har haft fokus på nul-toleranceområder, arbejdsrelateret stress og sygefravær, samarbejde på tværs samt støj og indeklima.

Støj og indeklima afventer lige, at der kommer svar fra ADST i forhold til yderligere analyser.

Hvis vi lige går lidt dybere i forhold til analysen af den psykiske APV, så er der i Skatteforvaltningen meget fokus på høj trivsel, engagement, høj faglighed, ordentlighed mm, idet man finder, at det er væsentlige forudsætninger for at lykkes med opgaveløsningen. Jeg håber, at det har været og er et spændende område at søge indflydelse på.

Arbejdsmiljøudvalgets anbefalinger til jer har været, at der bør være fokus på stressforebyggelse, håndtering og forebyggelse af krænkende hændelser samt fastholdelse af de positive resultater.

Der var i øvrigt HSU-møde i Skatteforvaltningen den 29. september, hvor Allan fremlagde Arbejdsmiljøudvalgets analyse.

Udvalget havde sat nultoleranceområderne op imod arbejdsrelateret stress og sygefravær samt tilfredshed, motivation og engagement. Konklusionen var, at der ikke kunne udledes nogen sammenhæng mellem nultoleranceområderne og de andre fokuspunkter.

Derimod kan man sige, at det ser ud til, at der er en vis sammenhæng mellem sygefravær og stress i forhold til engagement og tilfredshed samt personaleomsætningen.

Konklusionen fra udvalget er, at de styrelser, der scorer højt på overordnet tilfredshed og engagement, generelt scorer lavere på arbejdsrelateret sygefravær og stress.

Der var i HSU lagt op til en drøftelse af resultatet – men jeg tror nok, at jeg kan sige, at det nærmeste, som vi kom en drøftelse, var, at man fandt det interessant. Men derfra var der ikke megen debat – og vi må så se, hvordan vi igen får det på dagsordenen.

Det er dog fastsat, at der i HSU Skatteforvaltningen skal være et temamøde med fokus på stress og forebyggelse af stres. Der vil blive inviteret eksperter udefra. Her har vi så muligheden for at bringe sammenhængen mellem stress, engagement og tilfredshed op igen.

Statens arbejdspladser – hybride arbejdspladser – fremtidens arbejdsplads – hjemmearbejde – WOT – indretningsguide

Der er ingen tvivl om, at Coronaen har gjort meget i forhold til at sætte gang i drøftelserne omkring statens arbejdspladser. Ja, det omdøbte endda hele området til at hedde hybride arbejdsformer.

Skatteforvaltningen lavede et udkast til principper for en hybrid hverdag – et udkast, som slog fast, at hybride arbejdsformer er kommet for at blive.

Med udgangspunkt i Coronaen konkluderede man, at arbejdslivet var forandret, og at det havde/har skabt nye muligheder for at justere og tilpasse den måde, som man skal løse opgaver på i Skatteministeriets koncern.

Målet var at gøre Skatteministeriets koncern til en fremtidssikret arbejdsplads, der er effektiv, tidssvarende og attraktiv og følger tendensen for hybride arbejdsformer på det øvrige arbejdsmarked, og at man gør det for fortsat at kunne tiltrække og fastholde de rette kompetencer.

For koncernen i Skatteministeriet har der været tre hovedprincipper, nemlig opgaven skal være i centrum, der skal være muligheder og endelig skal der være tale om frivillighed.

Vedrørende opgaven i centrum er hovedelementet, at hjemmearbejde altid skal ske med opgaven som omdrejningspunkt. Og så kommer der en masse om hensynet til kunder og virksomheder, samarbejde og videndeling i organisationen, enheden og teamet – og alt det skal prioriteres uændret – uanset, hvor arbejdet udføres. God og forståelig indledning.

Og nu kommer vi så til muligheden, som definerer, at hjemmearbejde er en mulighed og ikke en ret. Vi skal løse forskellige opgaver indenfor forskellige rammer og kontekster, hvilket betyder, at ikke alle ansatte vil have ens muligheder. Vurderingen af mulighederne sker i dialog mellem leder og medarbejder og tættest muligt på opgaven inden for gældende aftaler, rammer og retningslinjer. Ledelsesretten er uændret – uanset hvor arbejdet udføres – ja, der er mange måder at sige tingene på.

Vedrørende frivillighed siger man, at hjemmearbejde er frivilligt og ikke en pligt. Hjemmearbejde har som udgangspunkt ikke fast planlagt karakter. Og så kommer der noget rigtigt godt, nemlig at hvis man aftaler noget mere fast, planlagt og tilbagevendende arbejde, så skal der indgås en individuel distanceaftale.

Som jeg sagde tidligere – der er mange og lange måder at sige noget på, og i forbundet har vi bare defineret det sådan, nemlig at der skal være tale om frivillighed, fleksibilitet og individualitet – det synes vi, at det giver mere enkelhed i definitionen.

Jeg vil ikke gengive rammer og retningslinjer, udstyr og aftaler, definitionsark – men mere kaste mig over fremtidens arbejdsplads. Og her har vi i perioden haft det sædvanlige fokus på arbejdspladsens indretning – ja, hvordan har vi det med storrums, flexibel seating og trivsel på arbejdspladsen.

Dansk Told & Skatteforbund er stadig ikke tilhænger af storrums – vi synes ikke, at det giver optimale arbejdsbetingelser – men vi må også konstatere, at der er stor forskel på den måde, hvorpå der i Skatteforvaltningen er indrettet storrums.

Der er forskel på, at man i Towers sidder på rad og række, og hvis I husker tilbage, så måtte forbundet i en større kamp for at få ret i afstanden mellem skrivebordene – det var ikke spændende. Generelt er det heller ikke spændende, at meget i dag foregår på teams – der er nemlig forstyrrelser i storrums – der er uro, og der er mange tilbagemeldinger om støj i storrums.

Men vi må også konstatere, at der er skattecentre, hvor storrums er lavet på en måde, så det fungerer ganske godt. Vi har haft mange drøftelser om storrums, og man må bare konstatere, at det af indretningsguiden fremgår, at man satser på storrums.

Der synes dog at være en tendens til, at også ledelsen har forstået, at de rene storrums kan være en hæmsko i det daglige arbejde, hvorfor man nu overvejer at ændre indretningsguiden – og her skal vi da bare sige – bedre sent end aldrig. Og vi stiller os gerne til rådighed med råd og vejledning til en ændring.

Vi kan vel sige det på en anden måde – vi må forlange at komme med fra start i forhold til en ændring af indretningsguiden, idet vi alt for tit omkring indretningen af skattecentre er kommet alt for sent ind i processen – ja så sent, at vi har følt, at vi ikke er blevet lyttet til – og man må da sige, at vi har en del erfaringer efterhånden – og så kan man vel også slå fast, at det faktisk er os, der skal arbejde der!

Vi skal også lige runde flexibel seating. Jeg behøver ikke at definere fænomenet... I kender det alle, og I kan huske medlemsundersøgelsen, som vi også havde med på repræsentantskabsmødet i 2021.

Jeg tror, at det rykker nærmere, idet man i øjeblikket er ved at gennemføre en WOT-analyse. Og hvad er så en WOT-analyse – en WOT er en Working Occupancy Tracking – altså en undersøgelse, hvor man på bestemte tidspunkter går ind og tæller, hvor mange, der sidder på deres pladser og arbejder.

Det skulle endda være sådan, at hvis der er en skærm, der er åben, så tæller den også med – der kan jo være én på toilettet. Det gør man altså ved flere forsøgssteder – bl.a. i Aarhus og vist også i UFST.

Når vi spørger, så får vi at vide, at analysen ikke skal bruges til at spare kvadratmeter eller nærmere bestemt arbejdspladser. Nej, det skal bruges til dialog om adfærden i Skatteforvaltningen. Ja, jeg tror nu, at vi er nødt til at forberede os på, at dialogen kan blive meget ensporet.

Og jo, vi er da parate til at tage en dialog om flexibel seating – vi ved jo fra vores egen undersøgelse, hvad vores medlemmer ønsker. Og det er, at der er en stor del af vores medlemmer, som gerne vil have faste pladser, nogen vil gerne dele deres plads med andre, men det skal være den samme plads, og det skal være få kolleger, og det skal være de samme kolleger, som man deler arbejdspladsen med.

Måske er det på tide, at vi får indbygget flere forhold i vores undersøgelse – og at vi inden for relativt kort tid gentager undersøgelsen for at se, hvordan medlemmerne forholder sig til det oprindelige samt eventuelt nye forhold.

I en ny undersøgelse vil vi også skulle forholde os til det faktum, at selv om vi stadig siger et rungende nej til storrums, så vil der også i fremtiden være storrums. Men vi vil gerne bidrage med ideer til en fornuftig indretning, hvor der er rigeligt med mødefaciliteter, større stillerums eller fleksrum, en god akustik, ordentlige arkivskabe og et godt miljø – ja, vi ønsker en aktivitetsbaseret indretning – men vi vil høres fra start – og vi går ikke efter laveste fællesnævner, når det gælder et godt arbejdsmiljø. En stor tak til forbundets Arbejdsmiljøudvalg for et utrætteligt arbejde – and keep up the good work.

Krænkende adfærd

Jeg har valgt at behandle emnet krænkende adfærd særskilt, idet emnet netop har været til behandling i HSU på mødet den 29. september – men også fordi der lige nu foregår en særlig behandling af, hvordan tillidsrepræsentanterne skal forholde sig.

Egentlig har forbundet jo den grundlæggende holdning, at der ikke skal være et papir – udarbejdet af ADST – som giver anvisninger til jer. Det er en dialog, som vi skal tage i tillidsrepræsentantskredsen og så skal vi behandle det i hovedbestyrelsen, så forbundet som en helhed kan stå bag ved eventuelle retningslinjer.

Jeg skal forsøge at koge lidt ned på det, som jeg vil sige om krænkende adfærd, og så må I endelig komme med jeres kommentarer.

Det materiale, som blev forelagt på HSU-mødet tager sit udgangspunkt i materialet fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og definitioner samt værktøjer fra Arbejdstilsynet – og så har man hørt sig om i Koncernen.

Og debatten har netop handlet om definitionerne – nemlig, hvad forstås egentlig ved nultolerance og hvad betyder et forslag om evt. at give en undskyldning. Vanskeligheden opstår, hvis man i en vejledning og i praksis ikke kan lave entydige definitioner af, hvornår noget er krænkende – fordi der er tale om en subjektiv oplevelse... der vil altså opstå gråzoner.

Det store spørgsmål er så – hvad er krænkelse? Krænkelser kan både komme til udtryk verbalt, fysisk, skriftligt og visuelt. Det kan både være aktive handlinger og det at undlade at handle, og som eksempler er givet: nedgørende adfærd, fysiske overgreb eller trusler og uønsket seksuel opmærksomhed. Risikoen er defineret på den måde, at det afhænger af krænkelsens grovhed, hyppighed og varighed og magtforholdet.

Der kommer ikke en liste, som er entydig, fordi oplevelsen er det centrale element – og man er nødt til at handle på den oplevelse. Og oplevelsen kan være, at en eller flere medarbejdere i organisationen groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet.

Modsat slår Arbejdstilsynet fast, at almindelig udøvelse af ledelse, kollegial feedback og lignende ikke i sig selv er krænkende adfærd.

Og nu kommer så det svære – kan man anvende begrebet nultolerance, og hvad betyder det? Hidtil har det været anvendt for at tydeliggøre, at vi som arbejdsplads *vil* handle og ikke lade stå til. Og vi kender begrebet fra personalepolitikken, hvor det slås fast, at vi har nultolerance over for mobning og enhver form for chikane, både af fysisk og verbal karakter.

Og videre siger vi i personalepolitikken, at vi har et fælles ansvar for at undgå seksuel chikane, mobning og samarbejdsrelaterede konflikter.

Nu har MEDST imidlertid smidt en anden definition på bordet, idet man her – i stedet for nultolerance – taler om, at vi accepterer ikke krænkende adfærd. Det er ikke fordi, at man ikke i teksten anvender nultolerance, idet man flere steder senere i materialet taler om at fastslå nultolerance.

I forbundet synes vi ikke, at der er behov for en længere akademisk snak om begreberne – vi går klart ind for, at man slår fast, at der er nultolerance i forhold til krænkende adfærd – så enkelt er det. Vi må se, hvor vi ender.

Som jeg sagde i indledningen på dette punkt, så fremgår det også af materialet, hvordan man som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant får kendskab til krænkende adfærd.

Helt grundlæggende har forbundet den holdning, at det ikke er område, som ledelsen skal blande sig i. Men når det er sagt, så deltager vi selvfølgelig i forhandlingerne om, hvordan sådan et afsnit kan se ud. Jeg vil ikke her gå alle de gode råd igennem – vi må se, hvor vi lander, og om det er noget, som vi kan støtte.

Hvis I husker det, som jeg sagde under personsager, så har vi i forbundet en grundlæggende holdning til, at hvis nogen er udsat for krænkende adfærd eller bliver beskyldt for krænkende adfærd, så er det vigtigt at støtte medlemmerne, og det er rigtigt godt at sætte medlemmerne i hurtig kontakt med forbundets advokat, Merete.

Personalerådgivningen er også en mulighed i sager om krænkende adfærd, idet man ad denne vej kan få mulighed for anonym psykologbistand. Meldingerne om Personalerådgivningen er til den gode side og til den mindre gode side. Jeg formoder, at vi er, hvor vi skal have set på, hvordan rapporten om Personalerådgivningens virke ser ud – det skal vi have spurgt ind til. Men vigtigt er det at sige, at personalerådgivningen har retten til at finde en psykolog, som man kan tale med om det, som man har oplevet.

Men bare for at slå det fast – det er vigtigt, at vi er der for medlemmerne.

Fagbevægelsens Hovedorganisation

Jeg svinger lige over i Fagbevægelsens Hovedorganisation, idet vi jo ofte har drøftet vores tilknytning til FH – hvordan går det?

Og det tidligere emne taget i betragtning, så må vi sige, at vi jo er tilmeldt Socialrådgiverfunktionen i FH, og den har vi faktisk rigtig, rigtig gode erfaringer med. Merete giver Socialrådgiverfunktionen tommelen op, idet sager, som vi anmelder over for Socialrådgiverfunktionen i FH, er ressourcekrævende sager – sager der tager tid – og derfor er det nødvendigt at have denne mulighed.

Hvordan ser det ellers ud i FH? Jeg har den fornøjelse at sidde i hovedbestyrelsen – og det er jo altid spændende at være tæt på beslutningerne, men jeg må nok erkende, at FH's politiske linje altoverskyggende lægges i forretningsudvalget – og sådan er det.

Til gengæld deltager jeg i udvalget for organisationsudvikling, og det er faktisk et godt udvalg, hvor vi kan snakke åbent om det forhold, som er gældende omkring organisering, hvorfor mister fagbevægelsen medlemmer mv.

I forbindelse med den forestående kongres, som løber af stablen den 31. oktober til 1. november, vil der blive fremsat forslag om etablering af en udviklingspulje for organiseringsindsatser, idet man ønsker at understøtte nye initiativer af større fælles betydning målrettet unge under 30 år. Det er jo et godt initiativ, som jeg godt kunne se os søge i forhold til professionsbachelorerne i skat som ansættes, og som vi gerne skulle have som medlemmer. Det er dog sådan i udviklingspuljen, at den skal søges af minimum to organisationer – men mon ikke vi kan få enten CS eller Politiforbundet med på vognen. Vi må se.

I forhold til FH, så deltager Merete også i erfaringsudveksling på det juridiske felt – og det er også virkelig givtigt. Og i øvrigt er det i det hele taget vigtigt, at Merete har rum til at søge inspiration udefra.

På det uddannelsesmæssige har Anette også erfaringsudveksling med FH – og der er flere ting, som Anette har gavn af at vende i FH – også fordi Anette ofte møder andre FH-organisationer i de råd, der er nedsat på bl.a. professionshøjskolerne.

Endelig, så er Allan jo intern revisor i FH – så forbundet har også en kontaktmulighed den vej ind i FH. Ja, det er vigtigt med kontakter.

Nu kan det jo lyde, som om alt er lyserødt, men sådan er verden ikke, og vi må selvfølgelig erkende, at forbundet er en lille organisation, og at der er meget, som bestemmes af de store, som er HK, 3F og Metal. Sådan er det – og det kan til tider være lidt træls at se, at de bestemmer så meget som tilfældet er.

I FH vil forbundet derfor til stadighed arbejde for, at der kan laves et erfaringsforum på statens område. Og ellers er der bare at sige, at forbundet har et særdeles godt samarbejde med Politiforbundet, CS og flere andre organisationer.

Indtil videre må vi bare være ærlige og konkludere, at der pt. ikke er noget alternativ til FH, hvilket man også kan se af, at Finansforbundet nu har brugt flere år på at vurdere, om man skulle finde andre græsgange – og de er nu endt med at have meldt sig ind i FH.

Forbundet vil altid forsøge at maksimere sin indflydelse – også i FH.

Debat

Nu bevæger jeg mig over i de mere arbejdsmæssige rammer – og det er altid vanskeligt, hvad der skal fremhæves i forhold til de mange andre ting, som er sket i det forløbne år. Og derfor vil jeg starte med at se lidt på aktiviteterne i de enkelte styrelser, og hvordan styrelserne har det sammen. Ja, der bliver nok også plads til at se lidt på strukturen i Skatteforvaltningen/Koncernen.

Skatteforvaltningen:

Forskellige styrelser/fagdirektørområder, herunder strukturen i skatteforvaltningen

Jeg tror, at det er passende at starte med et citat af departementschef Jens Brøchner – efter at jeg igen havde bragt spørgsmålet om samarbejde på tværs af styrelserne og snitfladerne mellem styrelserne på banen – i håbet om at kunne drøfte justeringer i organiseringen af Skatteministeriet – han sagde nemlig: der bliver ikke lavet ændringer til den nuværende struktur.

Man kan jo sige, at det er rene ord for pengene, men det ændrer sådan set ikke ved det faktum, at forbundet over de seneste fire år har set og oplever, at organiseringen har nogle ulemper, som vi gerne gør opmærksom på.

Det er jo ikke sådan, at vi peger på, at alt er noget skidt, men helt overordnet, så må man bare konstatere, at der generelt set ikke er tilstrækkeligt samarbejde på tværs af styrelserne – i al fald ikke, når vi til medlemsmøder spørger medlemmerne om, hvorvidt man har kontakt med de andre styrelser. Svaret er et klart nej.

Og det kan jo også være, at det bare skal være sådan – og at forbundet tager fejl!

Det tror vi nu ikke, og i det efterfølgende vil vi prøve at dokumentere dette.

Hvis vi bare tager udgangspunkt i 2018, hvor styrelserne blev etableret, så var det jo netop sådan, at der blev oprettet en Administrations- og Servicestyrelse, som skulle tage sig af de andre styrelser, ja – af hele koncernen, når det gjaldt om at have standarder på hylden, som koncernen så kunne benytte sig af. Her tænker jeg på personalepolitik, fælles regler om afregning mv.

I ADST skulle man også hjælpe resten af koncernen med at håndtere personsager – på et rådgivningsniveau. Allerede på dette tidspunkt spurgte vi til, hvor vi så skulle klage, hvis vi ikke var enige i

afgørelsen. Skulle det være til den pågældende styrelse, hvor den ansatte hører til, og hvor man må formode, at afgørelsen er truffet? Eller skulle det være en klage til ADST, fordi man reelt havde truffet afgørelsen i ADST gennem sin rådgivning, idet man i FMF – Fælles MyndighedsForum – havde besluttet, at styrelserne altid skulle rette sig efter rådgivningen fra ADST.

Ja, det er ikke let, og når man så samtidig må konstatere, at det er ADST, der møder op til forhandling i MEDST, når forbundet har klaget over afgørelsen. Svaret synes let – der er noget galt med organiseringen.

Når man så samtidig kan konstatere, at de enkelte styrelser hver især har opbygget egne HR-afdelinger, så er det, at forbundet synes, at der tegner sig en organisation, der er overadministreret – der er for mange kolde hænder.

Jeg bragte dette emne op igen på et Kontaktudvalgsmøde med departementschefen den 14. oktober, og her svarede direktør for Skattestyrelsen, Merete Agergaard, at man havde lavet en analyse, der faktisk viser, at der bruges færre årsværk på administration – end man gjorde tidligere.

Jeg glæder mig til at se undersøgelsen, men efterhånden har vi det vel sådan, at analyser, statistikker og rapporter ser ud, som man gerne vil have dem til at se ud.

Dansk Told & Skatteforbund får tilbagemeldinger om dette eller hint. Det er for eksempel besværlighederne med at få godtgjort afregninger. Det er vanskeligheder med at få lavet en anstændig afskedsreception, eller det er etableringen af projekter, hvor der lige skal ansættes en eller flere projektmedarbejdere, ja så er det vores klare indtryk, at der er alt for mange administrative medarbejdere i organisationen.

I Dansk Told & Skatteforbund er vi faktisk glade og stolte over, at der nu er 12.500 medarbejdere i Skatteforvaltningen, men vi vil være endnu mere glade, hvis vi også får opfyldt ønsket om, at organiseringen kunne justeres til at blive gennemskuelig.

Vi synes, at vi har så mange eksempler på, at der ansættes mange administrative medarbejdere – tag for eksempel det faktum, at man på underdirektørniveau ofte har flere personlige assistenter – såkaldte PA'ere. Ja, vi ser endda et underdirektørrområde, hvor der er 4 personlige assistenter, og der er sågar underdirektørrområder, som refererer til, at man først skal konsultere HR-afdelingen – ikke styrelsens HR-afdeling, men sin egen HR-afdeling. Det er og bliver et overforbrug.

Det er – efter forbundets mening – også underligt, at man stadig har en Gældsstyrelsen, som er organiseret efter den formel, som en fratrådt fagdirektør har sat ned på papiret, og som vedkommende aldrig var med til at etablere.

Efter forbundets opfattelse, så er det helt klart, at kontrollen og dermed Skattestyrelsen har eller bør have en langt større kontakt med Gældsstyrelsen, så man aktivt og hurtigt kunne samle informationer om især virksomhederne med henblik på at sikre værdier til staten.

Det er også oplagt, at Motorstyrelsen stadig lider af en geografisk placering, som ikke tog hensyn til dygtige kontrolmedarbejdere i Københavnsområdet – og dermed kunne vi se direktøren fra Motorstyrelsen, Jørgen Rasmussen svare på spørgsmålet om, hvorfor man havde undladt at kontrollere et område – hans svar var, at man havde haft travlt med at opbygge Motorstyrelsen.

Og i en af de styrelser, som nærmest eksperimenterer mest med processer, organisering, projekter, stabsfunktioner, Toldakademi mv., ja der har jeg netop modtaget et papir om Procesorganisation i Toldstyrelsen.

Hensigten i papiret forstår jeg – og den hedder: Vi bygger videre på det, der allerede er etableret! Og det er da en god begyndelse. Formålet er vel også til at forstå, nemlig at man ønsker at styrke sin forretningsudvikling, beslutningsevne om processer og sin involvering i IT-udvikling ved at formalisere og strukturere den viden og det procesarbejde, der er i dag, i en procesorganisering.

Derfra kammer det – efter min mening – over – for så snakke vi om, at fremme transformation fra AS-IS til TO-BE processer, og vi tager også en tur omkring Toldstyrelsens specialister, som er forklaret i en parentes, at det betyder subject matter experts – såkaldte SME'ere. Og superbrugere er nu oversat til application management.

Jeg har kun givet jer indledningen, og jeg kan glæde jer med, at det bliver værre længere nede i papiret. Jeg tror såmænd, at det er så simpelt, hvis man forklarer det med andre ord... god fornøjelse i Told.

Sidste år fik I en opstilling over de mange emner, som forbundets hovedbestyrelse havde fået indmeldt fra kredsmøderne og fra de forskellige fora. Det var en ganske lang liste, og den er måske en smule mindre i år, men det er faktisk ret mange emner, som behandles i hovedbestyrelsen.

Jeg har været alle referater igennem fra styrelse, fagdirektørområder, kompetenceudvalg, dialogmøder mv. – og det er interessant at se forskellene i, hvilke emner, der tages op, og også stor forskel i, hvordan man refererer fra møderne.

Det er rigtigt rart at få disse informationer – ja, man kan sige, at det er nødvendigt, hvis forbundet skal have en mulighed for at følge med. Bare lige en opfordring fra mig og sekretariatet – det kunne være rigtigt fint, hvis man lige highlightede spændende områder, ja i det hele taget områder, hvor I mener, at det har interesse for hele hovedbestyrelsen og sekretariatet – så vil vi også følge den kommunikationsplan, som vi sammen har lavet.

Jeg er helt klar over, at der sagtens kunne være sagt noget mere om Skatteministeriets organisering igennem det seneste år, men lad mig bare sige, at vi synes, at der burde være rene linjer, så vi altid vidste, hvem vi skal forhandle med – ligesom vi gerne vil med i forhandlinger tidligere end at vente på, at man får gjort sig færdig i Fælles MyndighedsForum – ja, vi vil med fra starten, og ja, vi synes – uanset analyser, som vi ikke har set – at hovedet i denne organisation er blevet for stor til kroppen.

Lederrekruttering

Nu glider vi over til et andet kildent emne, nemlig lederrekruttering. I har allerede hørt, at der generelt er problemer i forhold til nye ledere, der kommer ind udefra, og som ikke kender og ikke ved, hvad det er for medarbejdere, som de vil møde i Skatteforvaltningen.

Men lad os starte med måden, som man rekrutterer ledere på i Skatteforvaltningen. Fra tid til anden får organisationerne pludselig en liste over de ledere, som er ansat over en eller anden periode.

Seneste har vi her i oktober modtaget listen over, hvem der har besat lederstillingerne fra maj til september. Og man kan vel sige, at det er interessant læsning. Når vi er på niveauet underdirektør og styrelsesdirektør, så henter man kandidaterne udefra – og sådan har det været længe. Det er næsten som om, at man kan tage det som en regel.

Når vi bevæger os til kontorchefniveauet, så kommer 80% fra egne rækker og 20% udefra – og over 90% er akademikere. Hvis vi endelig tager funktionslederniveauet med, så kommer lidt over halvdelen fra egne rækker, og dermed kommer knap 50% udefra.

Der er altså – efter forbundets opfattelse – en klar tendens til, at vægten er lagt på at få mange nye ledere ind udefra – ja, det ligner faktisk en målsætning.

Forbundet har den opfattelse, at det er en dårlig organisation, der ikke har gennemdrøftede karriereveje, så man i organisationen ved, at der også er gode muligheder for at avancere – selvfølgelig gerne inden for ledelsesvejen, men også en faglig karriere. Det emne bør have topprioritet, ligesom det bør have topprioritet at lave en ordentlig onboarding af ledere.

Vi har over det seneste år alt for ofte set, at nye ledere skaber uro, når de har medtaget egne ledelsesmæssige regler fra steder, hvor de var før. Den nuværende onboarding har spillet fallit, og onboarding'en bør strækkes ud over en længere periode.

Man er nødt til at tænke over, at lederne både skal sætte sig ind i et fagligt område, som rigtig mange ikke kender til – og så skal man lede sit personale – men altså lede sine medarbejdere efter de regler, som er i organisationen – og ikke de regler, som man har medtaget. Det går galt.

Organisationerne har længe peget på, at der bør være en bedre onboarding for lederne, og jeg har fra forbundet sagt, at vi gerne deltager i onboarding'en, hvor organisationerne kunne fortælle de nye ledere om, hvad det er for medarbejdere, som de nu skal møde og lede i hverdagen.

Jeg er overbevist om, at hvis man breder onboarding'en ud og giver organisationerne adgang til at fortælle om livet i Skatteforvaltningen, så vil man undgå mange skæverter.

Men der skal jo også være penge i kassen, når man har 12.500 medarbejdere – og derfor går vi nu til Skatteministeriets økonomiske rammer:

Debat

Økonomiske rammer

Finanslovsforslag '23 og flerårsaftale

Der har i perioden fra repræsentantskabsmødet i 2021 været talt meget om en flerårsaftale, som kunne give mere ro i organisationen, en organisation, som har mange usikre momenter i sig – der er hele IT-udviklingen, der er korrekte ejendomsvurderinger, der rammer spot on, et tvivlsomt EUTK-projekt, der en gældsportefølje, der nu er oppe på 160 mia. kr., selv om man når inddrivelsesmålet for 2022, der er sagspukler her og der – tag bare i jura, hvor der ligger en pukkel på 13.000 sager, der skal ekspederes, og hvor politiet også har ressourceproblemer til at løse straffesagerne.

Alt det fører hen til, at der nu er gået 4 år siden omorganiseringen, og hvor det har været et erklæret mål at få øget tilliden til Skatteforvaltningen. Det skal dog siges, at Skattestyrelsen ved at bruge et anseeligt beløb på advokater har været i stand til at hive en del penge hjem vedrørende udbyttesagen.

Men så kom valget – og forhandlingerne om en økonomisk ramme er sat i bero, og vi må nu afvente en ny regering, der kan genoptage de politiske forhandlinger om det fremtidige budget på Skatteministeriets område. Det er spændende, og det ser ud til, at der håbes på, at man forlænger brædderne for 2022 til også at gælde i 2023, og at vi så eventuelt kan få en aftale fra 2024 til og med 2027.

Men det bliver ikke let – som jeg sagde i indledningen, så har krigen bl.a. betydet, at der er et stort fokus på Forsvarets område, ligesom de stigende energipriser og velfærdsområdet er emner i den nuværende valgkamp. Vi må se, hvordan det går, og forbundet må forsøge at få fokus på, at vi kan få ro til at arbejde og dermed sikre et solidt grundlag for indtægterne i Danmark. Det er opgaven, og det betyder også, at

ledelsen er nødt til at se på, at det er medarbejderne, heriblandt forbundets medlemmer, der er nøglen til at løse fremtidens faglige udfordring.

Omkring budgetsituationen er der også at sige, at det jo kan gå hen og blive stramt, og derfor arbejder direktionen allerede på at se på omprioriteringer – vi ønsker held og lykke, men vi deltager da gerne til at komme med gode råd.

Lad os bevæge os over til det, som er noget af det vigtigste for organisationen, nemlig fokus på faglighed.

Faglighed

Der er med projektet om en styrket skattekontrol lagt vægten på at få styrket den faglige side i Skatteforvaltningen. Det skal ske med en styrkelse af 1.000 medarbejdere i kontrollen, ja og noget skal også dryppe på IT-løsninger, analyser og risikovurderinger. Men fagligheden er jo ikke klar med de 1.000 nye medarbejdere alene. Det kræver også, at fagligheden skal styrkes generelt for alle 12.500 medarbejdere.

Projektet om en styrket kontrol er opdelt i 4 etaper, og vi kan konstatere, at valget har sat en stopper for, hvad der skal ske i Etape 4. Lad os håbe på, at der efter valget bliver taget stilling til, hvordan etape 4 eksekveres – og at det følger linjerne fra etape 1 og 2, som vi kender resultatet af, nemlig at det er gået glat.

Og med det mener jeg, at vi ikke har haft egentlige sager. Vi har ikke haft sager, som har været til ugunst for vores medlemmer. Der har nemlig været den nødvendige vilje til at løse eventuelle problemer up front. En dejlig følelse – og stor ros til ledelsen i Skattestyrelsen for at udvise villighed til at finde løsninger.

Vi håber, at det fortsætter, når etape 3 skal færdiggøres og vedrørende etape 4 – og sådan at etape 4 ikke bliver til et spareprojekt.

I det efterfølgende vil jeg også berøre de to faglige uddannelser på forbundets område, nemlig Professionsbachelor i skat og Diplom i skat.

Sidste år havde vi besøg af underdirektør Johnny Schaadt, som kunne fortælle os, at det planlagte hold på cirka 20 nyrekrutterede ikke blev til noget, fordi der alene var 11 ansøgere, der opfyldte kravene. Og det fandt man så efterfølgende, at det var for lidt til at igangsætte et hold på Diplom i skat.

Det er forbundet ikke enig i. Man burde have fortsat med dette hold – og den dag i dag forstår vi ikke, at man ikke vil udnytte muligheden for at få nogen igennem Diplom i skat, når det nu er sådan, at der er betalt for at have fået en udskydelse, en dispensation fra den såkaldte 2-års regel om at have to års erhvervs erfaring for at kunne få lov til at gå i gang med uddannelsen.

Det må vi arbejde videre med, og det gør vi – vi er nemlig ret stolte af, at vi indenfor vores regi har to faglige uddannelser – det er da flot. Og lad os bare sige det højt, at vi er stolte af uddannelserne. Men vi er da noget mere undrende over, at Skatteforvaltningen ikke gør en større indsats for at få fagligt dygtige medarbejdere ud på den anden side.

På **Folkemødet '22** havde vi en event med skatteminister Jeppe Bruus, Analysechef i Cepos Otto Brøns-Petersen, Administrerende direktør i FSR (Danske revisorer) Lone Strøm og mig med fokus på faglighed. Næstformand Allan var moderator.

Det skal siges, at skatteministeren gerne ser, at man fastholder niveauet i Skatteforvaltningen, men ligesom det allerede er sagt i forhold til en justering af organisationen, så var også skatteministeren af den opfattelse, at der ikke skal ske nye store omorganiseringer.

Der er var i debatten fra Lone Strøms side et godt råd om at fastholde kvalificerede medarbejdere, ligesom Lone Strøm stod på synspunktet om, at der skal laves mere kontrol. Otto Brøns-Petersen havde den opfattelse, at opsplitningen af Skatteforvaltningen havde betydet, at man i fremtiden vil få svært ved at udnytte medarbejdernes faglighed.

En god debat, hvor der er god mulighed for at afprøve synspunkter – og lytte til, hvad der bliver spurgt om fra salen.

I relation til det, at der skal være fokus på fagligheden, så har forbundet faktisk igangsat et **strategiarbejde** vedrørende de to uddannelser, som henhører under forbundets overenskomst.

Som jeg sagde tidligere, så må man gerne være stolte af noget – og det er vi af de to uddannelser, og som jeg har sagt tidligere, så synes vi også, at Skatteforvaltningen skal gøre noget mere for at bruge disse uddannelser, som virkelig rummer det hele, mens andre uddannelser har minimalt af skattefag på menuen.

Man må og skal til at vågne op i Skatteforvaltningen, hvis man vil understøtte det, som man selv har sat i søen som strategiske mål, nemlig at der skal være fokus på fagligheden – vi skal til enhver tid kunne matche rådgivere og dem, vi møder i hverdagen.

Og for nu at blive i verdenen med fokus på det faglige, så er der også en vinkel i forhold til personaleomsætningen. Vi ser i Skatteforvaltningen en personaleomsætning, som har et højt tal her og der.

Når jeg spørger til den høje personaleomsætning, så får jeg at vide, at det ikke er så galt – det siger selv departementschefen. Men uanset, hvad departementschefen mener, så har vi i Dansk Told & Skatteforbund en holdning til, at personaleomsætningen på kerneopgaverne betyder, at der er flere af vores medlemmer, som tages ud af produktionen for at være med til at lære op.

Og for nu at holde den pæne tone, så er der ingen, som ikke vil være med til at lære nye op, men efterhånden er de ved at være slidte. Det er Tordenskjolds soldater, der tager imod de nye og lærer dem op. Og det kan kun betegnes som bittert, når man allerede efter et år ser de nye forlade Skatteforvaltningen, fordi de synes, at græsset er mere grønt på den anden side.

Der også det element i fortællingen, at dermed har vores medlemmer altså begrænsede muligheder for at få den nødvendige faglige opdatering – og det er ikke rimeligt.

Jeg bliver også mødt med argumentet om, at de, som lærer op, forhåbentlig også får en belønning for det i form af tillæg. Men som de medlemmer, som lærer op, siger til mig. Det handler ikke kun om penge - de vil altså også gerne påskønnes.

Det har jeg sagt på stort set hvert eneste møde, som jeg har været til med ledelsen – og intet er sket.

Senest bragte jeg det op for departementschefen på mødet den 14. oktober, hvor jeg også dristede mig til at sige, at man måske kunne genindføre de 3 fridage, som man tog fra os for nogle år siden. Jeg fremførte også, at specielt Grundlovsdag gør ondt, idet hele landet er lukket ned, men vi skal stadig arbejde – og vi betragter denne dag som Danmarks nationaldag. Men, på den anden side, så skaffer vi jo fast arbejde til ADST, som skal beregne tillæg for arbejde på ubekvemme tidspunkter. Svaret svæver i vinden.

I Dansk Told & Skatteforbund har vi nu den holdning, at personaleomsætningen bør få tankerne hen på fastholdelse. Hvad gør vi for at få medarbejderne til at blive bare lidt længere i jobbet og ikke forsvinde efter bare et år. Ja, man fristes til at sige, at de gerne skulle blive bare 3 år. I forbundet er vi godt klar over, at fremtidens arbejdsplads er anderledes end tidligere, hvor der var tale om livslange ansættelser. Det er ok

for os, men det betyder også, at vi kommer til at se mere professionelt på tingene. Det vil nemlig betyde, at der i langt højere grad skal være et segmenteret fokus på fastholdelse. Og hvad mener jeg så med det?

Jo, der er altså variation i, hvor meget oplæring de forskellige opgaver kræver – nogen opgaver kan læres forholdsvis hurtigt – indenfor måneder, men der er også flere, som ligger i den tunge ende, og hvor vi taler om flere år, før man er specialist på området.

Det er nu en gang sådan, at man til stadighed skal erindre sig om situationen for lidt over fire år siden – det var en tid, hvor SKAT havde problemer med at have tillid i befolkningen. Jeg er klar over, at det måske endda går længere tilbage, men en af begrundelserne for at have fokus på det faglige, ja det er jo netop at opnå en medarbejderstab, som også har den faglige indsigt.

Derfor – igen – der skal være den nødvendige fokus på fagligheden.

Det kan fx ikke nytte, at Dansk Told & Skatteforbund skal tjekke alle stillingsopslag – og der – nu 4 år efter tilblivelsen af styrelserne – stadig registreres, at man undlader at indskrive de medarbejdere, der har taget en Diplom i skat og Professionsbachelorerne i skat. Det er ikke godt nok – og det kan ikke passe, at de, som laver opslagene, ikke har viden om, hvem der egentlig er ansat i Skatteforvaltningen – come on.

Derfor er det også godt, at vi har en aftale med Claus Henrik Larsen om, hvilken tekst, som vi vil have ind i stillingsopslagene. Ja, i det hele taget benytter vi enhver lejlighed til at forbedre forholdene for blandt andet professionsbachelorerne i skat.

Professionsbachelorer i skat og Diplom i skat

Ja, nu sætter jeg lidt mere spotlight på de to uddannelser under forbundets dækningsområde.

Først og fremmest, så er der al mulig grund til at sende en hilsen til alle dem, der i år færdiggjorde deres uddannelse og blev Professionsbachelor i skat – et stort tillykke. Det gælder selvfølgelig også vores to gæster, nemlig Jannik og Annemette – som i øjeblikket går på uddannelse. I skal nok nå godt i mål til januar.

Der er faktisk rigtig mange, der efter endt uddannelse, er blevet ansat i Skatteforvaltningens styrelser, ja i hele koncernen – det er flot, og det er flot, at vi allerede har tilbagemeldinger om, at man er rigtig glade for ansættelserne. Man hæfter sig ved, at professionsbachelorerne i skat kan gå ind og løse opgaver umiddelbart, fordi de er fagligt dygtige.

Jeg skal være den første til at indrømme, at vi gerne, i forbindelse med de lønmæssige indplaceringer, havde set en bedre indplacering. Vi havde gerne set, at der var givet højere tillæg, idet grundlønningerne er for lave. Det kommer vi til at skulle arbejde med ved overenskomstforhandlingerne, hvor vi allerede næste år skal udtage krav til overenskomstforhandlingerne i '24.

Det er selvfølgelig et håb for Dansk Told & Skatteforbund, at professionsbachelorerne i skat vil føle sig skattet som medarbejdere, men vi håber i forbundet da også på, at de vil synes om forbundets måde at hjælpe medlemmerne på – og i den sammenhæng også vurdere, at medlemstilbuddene er så gode, at indmeldelse i forbundet er attraktivt. Vi skal i forbundet gøre, hvad der er muligt for dem.

Men, vi hviler ikke på laurbærene – vi vil fortsætte med at promovere uddannelserne, og vi vil fortsætte med at forbedre uddannelserne til gavn for alle.

Vi er godt i gang med at lave promoveringsting, idet vi har afsat ganske mange penge til at lave videoer med studerende på diplom og professionsbachelorerne i skat, der kan fortælle om uddannelsen – og dette arbejde er foregået i et af de strategivalg, der er nedsat i forbundet.

Vi vil også fortsat arbejde for at få uddannelsen udbredt til flere byer, idet vi mener, at der er et behov – bl.a. som følge af, at vi i fremtiden må forvente, at der vil være en større personaleomsætning – end den, som vi har kendt fra tiden med livslange ansættelsesforhold. Vi ved nemlig godt, at uddannelsen ikke kun er attraktiv i staten – nej, uddannelsen har også sin anerkendelse i revisionsbranchen, hos skatteadvokaterne og i større virksomheders skatteafdelinger. Der skal nok blive kamp om professionsbachelorerne i skat. Og dette udsagn er meget møntet på, at Skattekoncernens ledelse bør være opmærksomme, hvis man skal kunne tiltrække nye fagligt dygtige medarbejdere, der kan komme ind fra gaden og med det samme deltage i produktionen – og som kan bidrage til, at Skatteforvaltningen får genskabt den tillid, der tidligere var i befolkningen om, at alle bidrager til indtægtsgrundlaget i Danmark.

Og lad mig i den forbindelse lige tage fat i uddannelsen Diplom i skat – som jeg sagde, også denne uddannelse er vi stolte af. Vi er glade for, at vi kan bidrage til, at mange nye medarbejdere og allerede ansatte kan få en faglig uddannelse, som understøtter forretningen.

Vi kunne godt tænke os, at ledelsen mere aktivt brugte denne uddannelse til at lave hold, eller at man i forbindelse med ansættelsen af medarbejdere tog en samtale, hvor man fra start fik lavet en uddannelsesplan for de pågældende, så de kendte deres faglige udvikling.

Vi vil også vedrørende denne uddannelse promovere muligheden for at udvikle sig fagligt og endda tjene lidt mere i løn og mere på pensionsopsparingen.

Her til sidst om uddannelse, så er der bare at sige tak til Anette Albrechtsen for et godt og solidt arbejde – som du selvfølgelig har gjort i samarbejde med flere gode kræfter, herunder de arbejdsgrupper, som har været/er nedsat til at lave forbundets strategier på området. Tak for det

Kompetence:

Den digitale udviklingsplan 2.0

Vi er budt til forhandlinger om den digitale udviklingsplan. Det går i al sin enkelhed ud på, at man forsøger at samle alt inde i den digitale udviklingsplan – derfor version 2.0

Men det står lidt hen i det uvisse, om det vil lykkes, så delmålet er vel, at projektet i stedet udvikler en side, hvor links til alt relevant materiale samles et sted, så der kun er én indgang til PULS og 1:1 materiale til PULS 2023.

Men forhandlingerne er i gang, og Anette varetager vores interesser på forbilledlig vis – og så må vi spændt vente på resultatet.

Og når der nu er nævnt PULS 2023, så er det her, jeg plejer at sige, at PULS er vigtig – det er nemlig stedet, hvor vores medlemmer har mulighed for at komme med ønsker til, hvilken udvikling man ønsker sig. Det er her, at man skal have en fornuftig snak med lederen om, hvordan kompetenceudviklingen ser ud for den enkelte. Det er her, hvor man skal have noget i bogen, som binder.

Og husk – uddannelse er for alle – uanset alder. Jeg hører tit på medlemsmøder, at medlemmer siger, at de er for gamle til at uddanne sig. Svaret er – sludder – kompetenceudvikling er nemlig også en jobsikring, og det er en sikring af medlemmernes markedsværdi, og det er selvværd.

Ja, og så er det også muligheden for at tale karriereplanlægning. På det seneste kontaktudvalgsmøde havde vi nemlig snakken om, at karriemulighederne skal på banen. Jeg sagde ordene: det er en dårlig

organisation, der ikke sørger for, at der er gode karrieremuligheder i organisationen, og at man ikke altid behøver at tage alle ind udefra.

Men det er jo ikke kun ledere, der skal karriereplanlægges for – der skal også være en fornuftig faglig karriereplanlægning. Det skal også på bordet – og det var der enighed om rundt om bordet i kontaktudvalget – og rigtigt, jeg har sagt det en gang før i dag!

Lad mig lige runde af vedrørende karriereplanlægning, at hvis nogen ønsker hjælp til at lave en karriereplan, så er Anette Albrechtsen altså uddannet som karrierevejleder – så tag endelig fat i Anette.

Til sidst under kompetence vil jeg lige slå et slag for Statens kompetencefond, hvor man jo kan søge om individuel kompetenceudvikling. Jeg skal bare opfordre til, at man tager kontakt med sin leder og får lavet en aftale om at søge – Skatteforvaltningen er faktisk rigtig god til at hive penge hjem – så på med handsken og søg!

Debat

Løn og Overenskomstforhandlinger

Løn er altid et fantastisk emne – og vi kan alle være fælles om at synes, at lønudviklingen går for langsom, og så synes vi alle sammen også, at overenskomstforhandlingerne giver for lidt penge – ikke sandt.

Det er vel en problematik, som i den grad er kommet i fokus, fordi vi er på vej ind i dårligere tider – dårlige tider, som er båret af krig, høje energipriser og inflation.

Når talen er på løn i forhold til inflation, så er det jo desværre sådan, at vores lønninger ikke reguleres efter priserne – vores lønninger reguleres efter de aftaler, som ligger på det statslige område, og her har vi aftalte lønstigninger – og så har vi aftalt, at vi har en reguleringsordning – en reguleringsordning, som vel og mærke reguleres ved at sammenligne lønudviklingen i den offentlige sektor og lønudviklingen i den private sektor.

Det vil sige – prisstigningen skal altså ind og have en positiv effekt på lønningerne i den private sektor, før vi kan gøre os forhåbninger om, at det får en effekt på reguleringsordningen... og det sker jo ikke dag 1 i krisen – nej, det sker først, når der er lavet beregninger – vel og mærke beregninger, som sker i Danmarks Statistik. Og så håber vi bare, at de regner rigtigt i Danmarks Statistik.

CO10 om inflation mv. – reallønssikring

Vi har også behandlet spørgsmålet om inflation i CO10 – og hvad mulighederne er for at sikre medlemmerne reallønnen.

Man kan jo sige, at vi kom vidt omkring, og selvfølgelig var det oppe at vende, hvad vi gør i den aktuelle situation, og der var mange tilkendegivelser – dog sådan, at der var enighed om, at det nok var svært i den aktuelle situation med et tilbageslag i økonomien og samtidig et fokus på, at der var/er mangel på sundhedspersonale – en situation, hvor der alene er fokus på lønningerne vedrørende sygeplejersker, SOSU'er og pædagoger.

Men der var også en snak om fremtiden, og på forbundets vegne har jeg fremført, at man kunne overveje den nuværende reguleringsordning sådan, at man kunne lade være med at indgå 3-årige overenskomster, og at man i stedet kunne gå over til 1-årige overenskomster, hvor man så hvert år havde lønforhandlinger – og så kunne der godt indgås længere overenskomster for andre formål.

På den måde vil der være mulighed for nøje at følge prisudviklingen og se, om lønningerne var overens med pris- og lønudviklingen. Det kunne være en mulighed for bedre at sikre reallønnen.

Jeg skal bare hilse og sige, at der blandt organisationerne i CO10's bestyrelse ikke var tilslutning til at ændre på overenskomstperioderne – det så man ikke som en mulighed, og det er jo ærgerligt, når man tænker på, at det faktisk fungerer i Norge på forbilledlig vis.

Vi har drøftet det i forbundets hovedbestyrelse, og vi er enige om, at vi vil fortsætte med at se på forholdet. I den forbindelse kunne man jo også se på andre modeller – og det vil vi så gøre i det Lønpolitiske udvalg, som er ned sat i forbundet.

Lønstruktur i staten

I forbindelse med Folketingets lovindgreb, der afsluttede konflikten på sygeplejerskeområdet, blev der nedsat en Komité, der skal analysere lønstrukturerne på det offentlige område.

Komitéen skal fremlægge deres rapport hurtigst muligt og senest inden udgangen af 2022. Men man kan da lige hilse og sige, at der er kommet et valg ind fra højre – og her er der alle muligheder for at komme med løfter og hensigter.

Senest har vi set, at statsminister Mette Frederiksen har været ude og fortælle, at hun allerede inden valgdatoen vil komme med et forslag, der skal angive principperne for løn og arbejdsvilkår i det offentlige.

Det har fået flere organisationsformænd, bl.a. Politiforbundets formand, til at skyde på statsministeren for at få hende til fortælle, hvilke grupper hun tænker på – det er ikke rimeligt at komme med antydninger. En holdning, som forbundet selvfølgelig deler.

Og senest har der også været repræsentantskabsmøde i CO10, hvor der også udspandt sig en drøftelse af lønforbedringer for sundhedspersonalet. Formanden for CO10, Jesper K. Hansen fra CS, meddelte, at man i CO10 principielt var i mod at give nogle grupper bedre løn frem for andre, og Jesper henviste til, at ham bekendt var der ikke nogen problemer med lønefterslæb eller anderledes indplacering. Det må være et problem, som hører hjemme i kommuner og regioner.

Forbundet er repræsenteret i følgegruppen gennem FH. Følgegruppens formål er at mødes, så deltagerne i den egentlige komité kan drøfte de problemstillinger, som kommer op på de forskellige møder.

Komitéens arbejde er på grund af valget sat i bero – og forhandlingerne er flyttet ud i det offentlige rum – vi må se, hvor vi ender, men det er ingen god sag for fagbevægelsen – især ikke, hvis nogen får, og andre ikke får. Det får vi ikke roser for.

Der pågår også en diskussion om, hvorvidt der skal være grupper, som kan få løn under uddannelse – og nogen får det – fx de, som er under uddannelse til at blive fængselsbetjent. Forbundet har jo også et ønske om, at professionsbachelorerne i skat kunne få løn under uddannelse, men det kommer nok ikke lige til at ske på vores område. Vi forsøgte rent faktisk også at overbevise ledelsen om, at det ville være en god investering, hvis man gav professionsbachelorerne i skat løn under uddannelse, idet man på den måde vil kunne sikre sig gode og loyale medarbejdere – og bedre tiltrække professionsbachelorerne i skat til skatteforvaltningen.

Det er desværre sådan, at man nogen steder i Skatteforvaltningen har den opfattelse, at professionsbachelorerne i skat kommer ad sig selv – Skatteforvaltningen behøver ikke at gøre noget. Men der er bare det at sige til det, at selv revisionsbranchen er ved at gøre op med deres lange arbejdsdage,

hvorfor det måske kan blive endnu sværere at tiltrække alle de gode professionsbachelorer i skat med masser af faglighed. Forbundet skal til stadighed på dupperne i denne diskussion. Vi ved jo, at der en række steder er stor glæde over at have professionsbachelorer i skat ansat. God arbejdslyst Anette.

Periodeprojekt om løn

Endnu et projekt er sat på pause, fordi der er valg – nemlig periodeprojektet om løn. Projektet har to dele.

Den første del handler om den decentrale løn. Her hedder det i aftalen, at parterne i et forpligtende fællesskab vil understøtte anvendelsen af lokal løn på de frie skoler i henhold til intentionerne og principperne i Rammeaftale om nye lønsystemer.

Den anden del er mere for os, idet anden del handler om, at parterne er enige om at drøfte en forenkling af det eksisterende lønsystem. Der vil snart blive igangsat en survey (en undersøgelse), hvor alle tillidsrepræsentanter bliver bedt om at deltage – og hvor man skal svare noget omkring modeller. Undersøgelsen skal være færdig forår '23.

Også dette emne indgår i forbundets Lønpolitiske udvalg. I forbundets Lønpolitiske udvalg er vi godt i gang – vi analyser selvfølgelig på vores aftaler, og vi ser på, hvordan det kunne være bedre – og måske kunne det også være lidt mere enkelt. Vi får se, hvor vi ender – under alle omstændigheder, så vil det blive gjort til genstand for drøftelse i medlemskredsen.

Lønpolitik

Lønpolitik kommer ikke til at fylde ret meget. Det er sådan, at organisationerne er blevet præsenteret for, at man burde lave lønpolitikken om – alene af den grund, at den er lavet i SKATs levetid.

ADST har i den forbindelse bedt organisationerne om at komme med bud på, hvordan man kunne bidrage til et forslag til en ny lønpolitik.

Forbundet har – efter en nøje gennemgang af politikken – meddelt tilbage, at for vores skyld, så kunne man godt nøjes med at lave en søg og erstat, så den bare var gældende i Skatteforvaltningen eller for den sags skyld i Koncernen. Vi er nemlig godt tilfredse med teksten i politikken.

AC er kommet med lidt redaktionelle ændringer – og dem kan vi fint støtte, ligesom HK er på linje med os.

OK '21

Hvad kan der egentlig siges om aftaleresultatet i '21... ja, man kan sige, at det drejer sig om en tilståelsessag. Vi havde jo lovet, at der ville blive udsendt noget skriftligt, som forklarede aftaleresultatet.

Det har vi ikke kunnet indfri – og det beklager jeg, og jeg skal bare henvise til, at det ikke har været muligt på grund af, at Jan har været syg i perioden.

OK '24 – ønsker, krav – herunder pension. Processen CO10 – konference i dec.

Processen og lidt indhold for de kommende overenskomstforhandlinger er i princippet skudt i gang i forbindelse med repræsentantskabsmødet i CO10 og i forbindelse med bestyrelsesmøde inden repræsentantskabsmødet.

Allerede i slutningen af december bliver der indkaldt til en konference om OK'24 – og herfra deltager vi – Allan og mig.

Der bliver allerede nu talt om et lille resultat – den økonomiske situation taget i betragtning. Men en af de ting, som givet også vil spille ind i den forbindelse vil være inflationen. Når vi ser på inflationen, ja så tænker vi naturligt på at sikre reallønnen – og nogen vil endda gerne tale om reallønsforbedring.

Men en af de interessante ting er også de mange ønsker, der givet vil komme, vedrørende organisationspuljer. Jeg har i al fald sagt, at vi i Dansk Told & Skatteforbund er meget interesseret i organisationspuljer, fordi vi har en række ting, som bl.a. er kommet frem i det Lønpolitiske udvalg, som vi skal have rettet op på. Jeg behøver bare at nævne to ting, nemlig skævheden inden for Chefkredsens område vedrørende tillæg til funktionschefer – en sag, som vi troede, at vi havde løst, idet vi havde pengene, men Skatteforvaltningen havde ikke viljen – så kravet består givet, hvilket jeg har sagt tidligere – og ja, så har jeg også nævnt startlønningerne for professionsbachelorerne i skat.

Vi vil givet også – som sagt tidligere - tage forbedringer i teksten i vores fuldmægtigoverenskomst op til fornyet drøftelse.

Og hvad skal vi gøre med Kompetencefonden? Der var i al fald et ønske på bestyrelsesmødet i CO10 om, at vi bibeholder Kompetencefonden, og så kan det godt være, at vi skal have nogle opstramninger i forhold til, at det ikke må betyde, at styrelsescheferne spekulerer i at minimere de uddannelsesmidler, som de er forpligtet til at afholde.

I forbundet regner vi med, at vi tager lige så stille fat i begyndelsen af det nye år, hvor vi kan sende oplæg ud vedrørende de ting, som er drøftet på CO10-konferencen, og som så kan bruges til at igangsætte en debat lokalt. Og her henviser jeg bare lige til – for en god ordens skyld, hvis I ikke har hørt efter – at der bør gøres noget ved de fridage, som vi mistede.

Og Marianne og co. – vi støtter naturligvis jeres pensionskrav!

Evaluering af den tekniske side af tillægsproces '22 samt oplæg vedr. tillæg '23

Den seneste dagsorden, der var til mødet omkring evaluering af tillægsprocessen for 2022, havde tre punkter, nemlig for det første Værktøjet – it-plattformen (herunder e-evalueringen), for det andet var det Materiale i øvrigt og endelig det tredje punkt, som var Frit for leveren.

Ud fra det, som vi drøftede på mødet, så var der en overordnet opsamling, som handler om, at der bliver ryddet op i vejledningen, så den bliver mere brugbar og overskuelig – noget med, at der skal indledes med et formålsafsnit, at det bliver tydeligt, hvad sættemødet skal indeholde – hvad er fælles og hvad er kan/skal – og hvad er ledelsesbeslutning eller HSU-beslutning.

Så skal der videre være en tværgående ensartethed til beregning af %-satserne - og der er flere spørgsmål, der skal ses på i relation til økonomien vedrørende tillægsprocessen. Så skal vi have snakket videre i relation til begrundelserne, ligesom vi har et ønske om noget i forhold til merarbejde. Til sidst skal der ses på den individuelle forhandlingsret på AC-området.

Så er der her for nylig kommet to vejledninger ud. En vedrørende PULS/MUS – tillægsforhandlinger for medarbejdere i Skatteministeriets styrelser 2023, og en vedrørende kvalitetssikring af begrundelser. Den er udsendt, og den kommer vi til at tale mere om.

ISS-klager i variabelt omfang

Der er jo et variabelt udbud af kantiner – forstået på den måde, at vi i forbundet må konstatere, at der er en del kantiner, som bestyres af ISS. Jeg kan vist roligt sige, at inden for ISS-kantinerne er der også forskel på, hvordan de performer.

Desværre har det været så dårligt med driften en række steder, at jeg har taget emnet op i kontaktudvalget, og det er støttet af de andre organisationer.

Vi vil selvfølgelig blive ved med at indberette – og det må I og medlemmerne også gerne gøre – hvis der er forhold, som ikke er i orden. Og giv bare besked videre i sekretariatet. Vi skulle nødig ende i samme situation som i Forsvaret, hvor man opsagde aftalen – eller også kan det være, at det er det, som skal til.

Og lige om lidt går vi over til ...

Debat

Interne forhold

Flytning til Codanhus

Først og fremmest vil jeg sige, at der også kommer orientering om sekretariatets flytning til Codanhus under regnskabet, men nu skal I have lov at høre lidt om de bløde værdier.

Jeg ved, at jeg taler for hele sekretariatet, når jeg siger, at sekretariatets medarbejdere, Allan og jeg er forbundet meget taknemmelige for, at vi er flyttet i Codanhus. Vi er kommet til et velfungerende hus, hvor vi sammen med andre organisationer har fået kontorer, som giver den nødvendige ro til at arbejde godt og konstruktivt.

Jeg har opfattelsen af, at 10. sal har fungeret fra dag 1 – der er en fantastisk stemning og glæde over at have fået så gode arbejdsbetingelser. Så tak for det – og denne flytning bliver garanteret til gavn for medlemmerne. Vi er glade – og ja, vi er ydmyge i forhold til denne flytning, som vi godt ved har kostet en del penge. Men vi synes, at de er givet godt ud – og det er samme melding, som vi får fra besøgende.

Og så skal vi jo tillægge den værdi, som ikke kan gøres op i penge, nemlig samarbejdet med og udveksling af synspunkter samt erfaringsudveksling med specielt Politiforbundet. Det fungerer – det giver en helt ny dimension. Som nogen af jer ved, så startede samarbejdet allerede på IT-området, hvor vi valgte et fælles netværk, og jeg er overbevist om, at der nok skal komme nye funktioner til dette samarbejde.

Så alt i alt en god disposition – og der skal nok være plads til at integrere medarbejdere fra TAT, hvis vi ender med en fusion der.

TAT

Apropos TAT, så skal jeg bare her i beretningen henvise til det, som kommer under det særskilte punkt. Men jeg vil bare kvittere i forhold til det arbejde, som pågår, og hvor jeg synes, at vi kommer så meget i dybden, at vi på et tidspunkt kan fremlægge et gennemarbejdet forslag til en fusion. Spændende.

Næstformanden – jubilæum og fødselsdag

Når jeg nu lige før var ved Codanhus, så var næstformand Allans jubilæum og runde fødselsdag jo en god anledning til at vise Codanhus frem – og denne test bestod kontorerne også. Vi havde alle en god dag – og det siger Allan også, at han havde – et stort tillykke fra repræsentantskabet til dig, Allan.

Spodsbjerg/Løkken – muligheder eller mangel på samme

På sommerhusfronten vil jeg ikke lave en gennemgang af de enkelte huse i forbundet og af husene under Afdeling 7 i Interesseforeningen – der sker nemlig så meget, at det ville kunne fylde en hel beretning – og her står Tina og co. gerne til rådighed. Og så har vi jo et feriehusudvalg, som gør et grundigt stykke arbejde.

Men jeg vil bare lige give jer en orientering om, at vi er i gang med at se på huset i Løkken, som efterhånden har en forfatning, der gør, at vi overvejer noget nyt. I ved, at det på et tidspunkt var til salg. Salget har vi droppet, fordi vi ikke kunne få det for det, som vi ønskede, og i stedet er der opstået et projekt, hvor vi ser på, hvad vi så kan gøre.

Der ligger nogle udkast til, hvordan vi bedre kan udnytte grunden, og da jeg kender jeres økonomiske næse, så kan det godt være, at Løkken skal være et fællesprojekt mellem Afdeling 7 i Interesseforeningen og forbundet – bl.a. for at bevare værdien i forbundet. Vi har jo lidt penge på kistebunden, fordi vi har solgt Kærbølle på Langeland. Jeg ved, at flere af jer tænker på, at vi har mistet en lejlighed i København efter salget af Hjalmar. Det må vi se, hvordan vi kan passe ind i planerne.

Der er, som Tina plejer at sige, nok at se til i den store butik... ikke sandt, Tina. Stor ros til dig.

Løntræk

Det næstsidste punkt, som jeg vil fortælle jer om, er et punkt, som har fyldt en del i året, der er gået, nemlig løntræk.

Som indledning skal jeg bare sige, at vi er jo vant til, at vores kontingent, lån fra Tjenestemændenes Låneforening, forsikringer fra TJM-Forsikring – at der sker løntræk hver måned.

Det har fungeret ganske fint, men pludselig begyndte vi at få lidt tilbagemeldinger – især fra forsikringen – om, at man – og det er Økonomistyrelsen – ikke længere vil foretage løntræk. Sagt med andre ord – aftalen blev opsagt.

Baggrunden var, fik vi at vide, at der skulle laves et nyt system – og da jeg også fik at vide af bl.a. Politiforbundet, at det også gjaldt andre organisationer, så bad vi om et møde med FH – for at høre, om FH ikke kunne trænge til bunds i denne sag, idet vi har indtryk af, at medlemmerne er glade for det månedlige træk i lønnen til forskellige ting.

Henvendelsen til FH byggede også på det faktum, at hvis det ville komme til at omfatte kontingent, og så kunne vi se, at det kunne betyde større administrationsomkostninger for de faglige organisationer – og det kunne føre til højere kontingenter og færre medlemmer. Altså en helt forkert vej.

I talende stund er der ingen afklaring på problemstillingen – men der arbejdes.

Tak

Til sidst er der at sige tak, fordi I lyttede – jeg ved, at det var en hård mundfuld, men sket er sket. Tak for indslagene – godt, at vi kan vende de forskellige problemstillinger – og få noget med hjem!

En stor tak til jer repræsentanter for året der er gået – det har som sædvanlig været en fornøjelse – og hvor er det rart, at I er første linje i forhold til medlemmerne – det er så godt, at vi i forbundet hylder nærhedsprincippet. I er lige ved hånden...fortsat god arbejdslyst.

Tak til hovedbestyrelsen for et godt samarbejde – tak til jeres videbegær og rigtig mange gode indslag, som I fra kredsene og fora indsender forinden hovedbestyrelsesmøderne. Det giver god dynamik. Jeg glæder mig til at fortsætte samarbejdet – der er nok af udfordringer.

Tak til sekretariatets medarbejdere for en stor indsats – tak til Rikke, som holder orden i vores medlemskartotek – og tak for dit samarbejde med Seniorforeningen. Tak til dig, Tina, for at holde din butik kørende på et højt niveau, tak til Majbritt og Hanne for at have styr på økonomien og med videre skal jeg sige.

Tak til dig, advokat Merete – du er vores og medlemmernes tryghed, og tak til dig Anette – hønemor (på den fede måde) for rigtigt mange – om det gælder kompetence, arbejdstid eller coaching.

En stor tak til dig, Nina, for at redde os på det lønmæssige område. Du har bare gjort en kæmpeindsats – du skal vide, at jeg er imponeret – og så er du en fantastisk kollega...godt, at vi har dig endnu.

Endelig tak til dig Ole – du er et unika, som du godt ved, at jeg sætter pris på at arbejde sammen med dig – ja det gør alle, og det er ikke uden grund, at du er chefrådgiver. Tak for stor hjælp.

Og endelig tak til dig, Allan, tak for dit store engagement og din flid. Tak for mange gode snakke – du er flittig i telefonen – men det er nu også rart, når du er Codanhus. Tak for god sparring.

Nu vil jeg ikke takke mere – andet end at sige, at jeg takker for, at Dansk Told & Skatteforbund stadig gør en forskel. Tak for det – og tak, fordi I lyttede. Nu er det jeres tur igen.

Slut