

Dansk Told & Skatteforbund

Repræsentantskabsmøde 2018

Status på forbundets virksomhed

Ja, så skal vi til at se på, hvad det forløbne år bød på af udfordringer. Man kan jo sige - udfordringer er der nok af for os. Der må bestemt sidde nogle meget kreative mennesker rundt om i organisationen - og så kan man heller ikke udelukke, at der har været en enkelt eller to konsulenter inde i butikken - det sidste sagt med en anelse nordjysk ironi.

Beretningen er også i år delt op i afsnit - der er 7 afsnit, og det er som sædvanlig altid en balancegang i forhold til, hvad skal med - og hvad skal ikke med. Tro mig, der ligger ikke nogen desavouering af enkelte områder, hvis de ikke er nævnt - der er mere tale om en prioritering i forhold til tid til at debattere der, hvor vi er lige nu!

Og for nu, at vi alle kan have emnerne i frisk erindring, så gør jeg holdt efter hvert afsnit, så vi kan debattere de enkelte afsnit.

Jeg skal også lige sige, at hovedbestyrelsen har behandlet og vedtaget, at der skal fremsættes udtalelse fra dette repræsentantskabsmøde - forslaget til udtalelse får I til sidst under første punkt - lidt spænding skal der være...

Da vi drøftede status på hovedbestyrelsesmødet i går, drøftede vi forskellen mellem de bagudrettede og det fremadrettede. Status er mange steder lavet i datid, men lad mig bare her slå fast, at vi også mener det i dag og fremadrettet.

Og nu i gang!

1. Generelt om etableringen af skatteforvaltningen

Da man i december 2017 lancerede de personalemæssige konsekvenser som følge af etableringen af de syv nye styrelser, var der ingen tvivl om, at vi alle var chokerede. Chokerede, fordi vi vel ikke havde forestillet os, at planen ville få så store konsekvenser for så mange, som det ved vores gennemgang af planen på hovedbestyrelsesmødet i december kunne se ud til - og jo, det holdt stik.

Det var derfor et noget andet hovedbestyrelsesmøde den 10. - 11. december, som ikke just så ud til at kunne omsættes til en julegave - og der var næsten ikke plads til bare lidt julehygge.

HB drøftede på hovedbestyrelsesmødet - intensivt - ud fra de mange konsekvenser, hvad vi på mødet kunne sende frem af bemærkninger, netop fordi vi havde fået et par dage til at sætte os ind i planen inden offentliggørelsen. Og vi var klar over, at det ville være som at smide en bombe blandt de mange af forbundets medlemmer, som ville blive berørt.

Det var vigtigt for hovedbestyrelsen allerede meget tidligt at tilkendegive, at de mange personalemæssige konsekvenser af flytteplanen - ud over at såre mange medarbejdere, ja så ville det også betyde, at SKAT ville miste endog mange kompetencer - et kæmpe stort kompetencetab, som det ville tage år om at rette op. Ganske vist indeholdt planen også nyansættelser - men hvem skulle,

ja hvem *skal* lære alle disse nye medarbejdere op, når produktionen skal holdes - der var nemlig ikke et ord om, at produktionen i lang tid måtte nedprioriteres. Det vender jeg vist tilbage til.

Man kan vel sætte det billede på, at det vi blev præsenteret for, det var en gryderet med rigtig mange ingredienser...

Først og fremmest kan man sige, at flytteplanen havde mange komponenter, idet den havde Lokaliseringsplanen for SKAT generelt - og så indeholdt den også regeringens udflytningsplan. Ja, vedrørende udflytningsplanen af statslige arbejdspladser kan man sige, at der var forskellig vurdering af, om vi nu var med eller ej.

Det endte i sidste ende med, at Sophie Løhde kunne bruge tallene fra SKATs lokaliseringer til at opskrive det samlede antal udflyttede arbejdspladser - man kunne stille sig spørgsmålet, om vi reelt var/er en del af udflytningen, for hvis man fjerner udflytningerne, så ville lokaliseringerne jo stadig bestå. Så uanset hvad - så var det skidt og kanel alligevel.

I tiden op til offentliggørelsen af planen kan man sige, at der ikke var megen sympati at hente omkring udflytninger og lokaliseringer. Der var næsten ikke den borgmester, som ikke bød sig til for at sikre sig en placering af en styrelse.

Bare som eksempel, så var det vist borgmesteren i Hernings opfattelse, at det at få Administrations- og Servicestyrelsen til Herning, ja det var en kæmpesejr. Det gik først op for Lars Krarup, da Søren Holt fortalte ham, at det kunne godt være, at Herning blev begunstiget med en styrelse, som ville tilføre nogle få medarbejdere - alle dem, som ville flytte med fra København (lidt ironi), men samtidig kunne Herning også risikere at skulle sige farvel til lige så mange - nettogevinsten var da vist til at få øje på...

Hvad blev vi så præsenteret for på ingrediens-siden?

Ja, der var flytninger over store afstande, der var flytninger på tværs af transportmuligheder - ja, i det hele taget var det noget uforståeligt at se logikken i at lave flytninger, hvor man så sikkert som amen i kirken kunne forvente, at medarbejderne ikke ville tage med. Ja, er det i det hele taget meningen, at de skal flytte med?

Krydderierne i gryderetten stod hurtigt klart - for det første ville der opstå et stort behov for stillinger der, hvor forbundets medlemmer ikke ville flytte fra - ikke flytte væk fra familien, venner og en god hverdag tæt på arbejdet. Så, hvis de skulle have mulighed for at blive på den lokalitet, hvor de bor, så skulle der ledige stillinger til!

Ellers skulle mange, rigtigt mange have mulighed for at arbejde hjemme, hvorfor der allerede meget tidligt opstod diskussion og forvirring omkring HAP-dage - herom senere.

Der var også stor forvirring omkring det præsentationsmateriale, som blev fremlagt som følge af flytteplanen. Forvirring på den måde, at man kun kunne se flytninger for de enkelte enheder. Der var ikke en detaljering på planen, hvorefter man kunne se eksakt, hvad der skulle ske for de enkelte medlemmer. Det kom først senere.

Og igen forvirring omkring en række enheders fremtidige placering, fordi man ikke kendte snitflader mellem de nye styrelser. Det gjorde ikke tingene bedre, når man ud fra det viste slet ikke forstod meningen med samlingen eller adskillelsen. Ja, der var sågar opgaver, som decideret var forsvundet, og som var opstået i ændret form.

Man kunne - som sagt - ud af planen se, at flytningerne ville betyde et stort behov for ledige stillinger. Det var ganske enkelt let at se, idet såvel Gældsstyrelsens som Vurderingsstyrelsens ville få et stort behov for mange nye stillinger.

Det skal dog tilføjes, at man også ud af behovet kunne se, at disse mange nye stillinger ville komme til falde på et snævert geografisk område, idet såvel især Gældsstyrelsens som Vurderingsstyrelsens fremtidige placering ville blive på meget få lokaliteter - for Gældsstyrelsens vedkommende en placering i seks byer.

Når dertil kom, at skattestyrelsesopgaverne stod over for en større samling af opgaverne kombineret med, at skattestyrelsesopgaverne skulle flytte fra de lokaliteter, hvor enten Gældsstyrelsen eller Vurderingsstyrelsen blev enerådig eller næsten enerådige, ja så fik man sendt uforholdsmæssigt mange opgaver i spil i den store flytteplan.

Det betød ganske enkelt, at skattestyrelsesmedarbejderne er langt de fleste i at være sendt på landevejen. Og samtidig med det, kunne det så konstateres, at heller ikke i denne styrelse var lysten til at forlade sin bopæl overvældende, og dermed skulle/skal mange skattestyrelsesmedarbejdere altså ud på jobmarkedet i Skatteforvaltningen.

Det betød/betyder, at mange medarbejdere skal skifte område - altså søge i Gældsstyrelsen eller i Vurderingsstyrelsen. Imidlertid er disse medarbejdere så dedikerede til deres arbejdsområde, at det var svært for dem at skifte arbejdsområde. Det er lig med kompetencetab. Og når området omkring København var udsat for flytninger væk fra København, så indskrænker det mulighederne, ja det ville i værste fald betyde, at man skulle flytte til Jylland...

Og endnu videre, så har vi den formodning, at der er rigtig mange af stillingerne er besat til eksterne. Det åbner så ikke i tilstrækkelig grad op for ledige stillinger for dem, der ikke er indstillet på at flytte over lange afstande.

Det skal selvfølgelig siges, at de nævnte synspunkter har været sagt til ledelsen, og ledelsen jo har svaret, at man godt var klar over, at denne øvelse ville kunne betyde afsked for medarbejdere.

Og på politisk plan - altså hos ministeren - har udsagnet været, at man accepterer et kompetencetab, fordi man har ønsket denne ændring i organisationen samt, at der skal investeres massivt i nye medarbejdere - og hertil kommer etableringen af nye IT-systemer og begyndende udskiftning af gamle systemer.

Vi er altså i en situation, hvor man på mange måder vil lade tiden råde!

Netop tiden har også været i forbundets fokus. Vi har jo selvfølgelig skulle følge de ordrer, som bliver udstukket af ledelsen om omorganiseringen, men for forbundet har det været en afgørende faktor, at omorganiseringen blev gennemført med den fornødne tid!

Vi havde langt hellere set en udrulning af planer over længere tid. Hvis man i stedet havde gjort implementeringsplanen mere flydende, så ville man kunne have bevaret kompetencerne i længere tid, og så kunne man have gjort det muligt at have en længere periode til at ansætte nye medarbejdere, og disse medarbejdere kunne så i høj grad have været rekrutteret til de nye steder i et tempo, hvor man ikke skulle til at sende eksisterende medarbejdere ud på landevejen, ja oven i købet vinke farvel til gode, solide kompetencer.

Det er her, at det væsentligste politiske tilsagn kom ind - nemlig et udtalt ønske om, at der kan og skal laves individuelle løsninger. Hertil kommer, at man vedrørende den skitserede organisation garanteret ville få ændringer/ønsker om ændringer. Organisationerne blev i den forbindelse også indbudt til at komme med forslag til ændringer.

Forbundet har selvfølgelig haft travlt - både i forhold til ønskede ændringer - fx ændringer vedrørende Bindende Svar i Struer og deres flytning til Aarhus. Det lykkedes i sidste ende at få udskudt flytninger til sidste kvartal i 2020 - men det var en langsom proces. Ja, i det hele taget har man haft indtrykket af, at det betød mere at overholde flytteplanen for flytteplanens skyld og i forhold til bygningernes indretning end i forhold til at fastholde kompetencer.

Forbundets travlhed har selvfølgelig også været fordi, at der har været så mange individuelle ønsker om at få ændret noget for det enkelte medlem.

Er det lykkedes? Ja, det er lykkedes at få flere ændringer igennem på det individuelle plan, men på området, hvor der er tale om hele enheder, ja der tæller vi ændringerne på en hånd!

Hvad har så været medvirkende til, at vi er kommet igennem med individuelle løsninger - ja, det skyldes i et vist omfang, at der meget tidligt blev lavet en aftale om ledelsesværktøjer. Overordnet set, så er ledelsesværktøjerne en pose penge, som kan benyttes til at give på områder, hvor der er fare for, at det faglige kan lide et knæk. Jeg ved godt, at vi her taler og har talt meget om kritiske kompetencer - men lad det ligge for en stund - eller i hvert fald indtil næste afsnit.

Forbundets hovedbestyrelse har konkluderet på et af de seneste møder, at vi med den foreløbige udvikling i udrulningen af flytteplaner har de samme forbehold, som vi havde på tidspunktet for kendskabet til flytteplanen og dermed opdelingen i de syv styrelser.

Forbeholdene er følgende:

- Der er for kort tid til at udrulle planen
- Der vil være et enormt kompetencetab
- Vi ser for få ændringer af planen i forhold til enheder
- Og vi så gerne langt flere løsninger på individuelt niveau.

Hertil kommer, at vi på det seneste er blevet forundret over det fremlagte forslag til finanslov, hvoraf det fremgår, at Skatteforvaltningen i årene 20, 21 og 22 skal spare et stort antal ressourcer væk.

Vi ved godt, at der kan ske meget i de kommende finanslovsaftaler - og at der måske kommer et andet niveau for de tal, som vi ser i dag. Men det giver unægtelig en sær fornemmelse, når vi også tidligere har set sådanne konstellationer med nedskæringer, som er adopteret af en ny regering - ja,

hvem husker ikke Bjarne Corydon, som repræsenterede et parti, som havde lovet flere ressourcer til SKAT, og realiteten blev rent faktisk afskedigelser.

Men er det her nu gentagelsernes vej - kommer der IT, som understøtter de nye styrelser, eller er der fx allerede nu problemer med det standardsystem, som er indkøbet til at være EFI's afløser - ja, vi spørger bare, for vi hører trods alt forskellige tilbagemeldinger, der kan betyde, at vi kan være på vej ud i en EFI 2. Og sat i relief omkring finansloven, så kunne man konkludere, at man i 2022 har kalkuleret med en rationaliseringsgevinst. Men vi må bare advare i forhold til at tænke sådan. Kunne der være tale om det samme på vurderingsområdet? Ja, hvem ved - og hvem ved, hvor korrekt systemet rammer - flere klager. Ja, mon ikke, at man godt kan regne med det viser på et fremadrettet perspektiv vil betyde noget på borgernes pengepung - og det plejer at være synonymt med flere klager.

Derfor er det heller ikke uden grund, at forbundets arbejdsmiljøudvalg - ja, næsten i god tid - lige før etableringen af de syv styrelser fremsendte et åbent brev til ledelsen omkring de arbejdsmiljømæssige perspektiver i forbindelse med situationen i skatteforvaltningen.

Et lille udpluk af udsagnene og henstillingerne i arbejdsmiljøudvalgets brev af 27. februar 2018 var følgende advarsler:

“Til ledelsen af SKATs arbejdsmiljøorganisation Kristoffer Schantz og Merete Agergaard.

Dansk Told & Skatteforbunds arbejdsmiljøudvalg finder, at det psykiske arbejdsmiljø er udfordret i stor stil, og vi frygter specielt, at der vil komme flere stressrelaterede sygemeldinger.

PAS PÅ medarbejderne – de er den vigtigste ressource, som SKAT har.

Hvis medarbejderne, energien og arbejdsglæden forsvinder ud af SKAT frygter vi, at det vil tage mange år at genoprette “skaderne”! Efter arbejdsmiljøloven er det et arbejdsgiveransvar at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø – og vi hjælper gerne til!

Baggrund for vore advarsler bygger på, at vi siden 2005 har haft mange forandringer - store organisationsændringer, negativ medieomtale, nedlæggelse af arbejdssteder, afskedigelser mv. - og det har klart påvirket medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø. Ja, man kan faktisk sige, at vi har gennemgået så mange ting, som i enhver organisation ville have fået alarmklokkerne til at ringe på arbejdsmiljøområdet.

Mange står tilbage med spørgsmålene: hvorfor skal der flyttes så meget rundt og over så store afstande. Mange kan heller ikke se fornuften i at ødelægge fordelene ved lokalkendskab.

Derfor vil forbundets arbejdsmiljøudvalg gerne opfordre direktionen til at overveje, hvordan vi sammen kan indtænke forskellige løsninger i de forestående ændringer for de 2.600 medarbejdere, der bliver berørt.

Arbejdsmiljøudvalget vil også gerne pege på, at der i SKAT er den fornødne teknologi til at sikre gode faglige miljøer på tværs af adresser. Denne teknologi kunne man med fordel bruge til en mere stille og rolig opbygning af adresser inden for de forskellige områder på baggrund af de nuværende faglige miljøer.

Stress – medarbejdernes helbred og trivsel - der forestår store udfordringer i det ny skattevæsen.

Forslag til initiativer fra forbundets arbejdsmiljøudvalg er, at der bør være fokus på:

- *Synlig ledelse*
- *Kommunikation fra leder til medarbejder og omvendt*
- *Dialog mellem leder og medarbejder for at højne forståelsen af beslutninger*
- *Oprettelse af et dialogforum på intranettet – medarbejderne spørger og ledelsen svarer*
- *Finde løsninger, så tidspunktet for flytninger gøres mere fleksibel*
- *Signalere, at man ønsker at beholde nuværende medarbejdere – interne ansøgere prioriteres*
- *Synliggørelse af arbejdsopgaverne for at lette et opgaveskifte*
- *Tidsplan og oversigt over fremtidige stillinger*
- *Muliggøre, at medarbejdere kan fortsætte med nuværende arbejdsopgaver, indtil nye arbejdsopgaver opslås på adressen.*

Underskrevet Niels Gyrsting, formand for Arbejdsmiljøudvalget under Dansk Told & Skatteforbund.

Der er ingen tvivl om, at arbejdsmiljøområdet vil være et område, som forbundets skal holde ekstremt meget øje med, fordi man ikke slippe gennem så store ændringer - uden at der vil komme en væsentlig belastning på arbejdsmiljøet. Stressniveauet vil blive stort - alene en flytning er en stressfuld situation, afskedigungssituationen er stressfuld, den kommende udliceringssituation er en stressfuld situation, den store oplæringsopgave er stressfuld, ja det har vi allerede set. Så jo, det vil være et område, som er højt prioriteret i forbundet.

Sådan - og så til den udtalelse, som forbundets hovedbestyrelse finder kunne være passende at udsende fra dette repræsentantskabsmøde, den lyder således:

Dansk Told & Skatteforbunds Repræsentantskabsmøde 2018

Udtalelse: Bare fordi man har delt SKAT op i syv styrelser, er tingene ikke løst!

SKAT er nu fortid, og Skatteforvaltningen med syv nye styrelser en realitet. Grundlaget for den beslutning var, at et flertal i Folketinget efter problemerne i SKAT ønskede at starte på en frisk for at få genetableret tilliden til skatteadministrationen.

Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer udgør den skattefaglige rygrad af medarbejdere, som især løfter driftsopgaverne rundt omkring i de syv styrelser. En medarbejdergruppe, som er blevet halveret siden etableringen af SKAT i 2005.

Vi lytter til medlemmerne, og på baggrund af deres reaktioner må vi udtrykke stor bekymring for den vej, der nu er valgt:

- *Omfanget af flytninger er for voldsomt.*
- *Den tidsmæssige ramme er for kort.*
- *Der er en generel bekymring for, om den valgte organisering er den rigtige.*

Bekymringen bunder især i, at mange medarbejdere ikke har mulighed for at flytte med opgaven til den fremtidige lokalisering. Det betyder et massivt kompetencetab. Samtidig betyder den tidsmæssige ramme, at kompetencetabet mærkes allerede fra starten. Kombineret med, at mange nye medarbejdere skal læres op, vil det resultere i et stort produktionstab. En mere langstrakt proces for transformationen ville mindske disse omkostninger.

Samtidig betyder den centralisering, der sker gennem lokaliseringen af styrelserne, at borgere og virksomheder på nogle områder vil opleve store afstande, når de skal i kontakt med Skatteforvaltningen – og opdelingen vanskeliggør en helhedsorienteret opgaveløsning og mulighed for at samarbejde på tværs.

Vi tror ikke på, at tilliden skatteadministrationen alene kan genoprettes ved at fordele opgaverne på syv fokuserede styrelser – og gennem investering af milliarder i nye it-systemer, som endnu kun er ved – eller på vej til – at blive udviklet. Det kræver også skattefagligt personale til at løse opgaverne på et niveau, som indfrier forventningerne i samfundet.

Vi ser derfor med stor bekymring på den negative udvikling af personaleressourcerne til Skatteforvaltningen i de kommende år, som forudsættes i regeringens finanslovsforslag – og vi frygter, at man endnu en gang er ved at gentage tidligere fejl ved at prioritere investering i nye it-systemer fremfor en styrkelse af det skattefaglige personale især på kontrolområderne.

Vi vælger at se opsplittningen i syv styrelser som endnu én i rækken af organisatoriske eksperimenter, som skatteadministrationen løbende har været udsat for gennem de seneste 30 år. Omstruktureringer, der er sket på grundlag – og gennemført på måder – som professorerne Jørgen Grønnegård Christensen og Peter Bjerre Mortensen mange steder er kritiske overfor i bogen ”Overmod og afmagt”, som udkommer netop i dag.

Og bare fordi man har delt SKAT op i syv styrelser, er tingene ikke løst. Den valgte løsning vil koste fællesskassen i form af tabte kompetencer og mistede skatteindtægter – og vi skal kraftigt opfordre til, at ressourcer til løsning af de skattefaglige driftsopgaver prioriteres højere, når der indgås forlig om finansloven for 2019.

Dette var det første afsnit i beretningen, og selvfølgelig var det også det afsnit, som kom til at fylde mest, når vi ser på, hvad vi har været igennem siden december 2017.

Og husk nu at omsætte nogle af ”datiderne” til nutid og fremtid.

Og hermed laver jeg første pause, så vi kan debattere dette brede emne. Ordet tilbage til dirigenten.

2. Mere konkret om hverdagen med flytteplanen

Ledelsesværktøjer

En af de ting, som skal få hverdagen til at flyde med flytteplanen, er, at der blev indgået en aftale med ledelsen om anvendelse af ledelsesværktøjer.

I sin grundsubstans, så anvendes ledelsværktøjerne til de medarbejdere, som er flytteramt. Det er væsentligt at understrege, at såvel ledelsen som de faglige organisationer kan komme med indstilling om anvendelse af ledelsværktøjer.

Man kan dele ledelsværktøjerne op i de almindelige ledelsværktøjer, som er udvidet brug af fleksibel arbejdstilrettelæggelse så som HAP-dage, omlægning af arbejdstid, indregning af transporttid i arbejdstiden, fx togtransport, flyverpladser eller distancearbejde, fastholdelsestillæg på 15% af lønnen (ex pension, fast sats) i en periode på 6 måneder, eventuelt med mulighed for forlængelse og udvidet individuel kompetenceudvikling - både til en enkelt medarbejder eller til en gruppe af medarbejdere.

De almindelige ledelsværktøjer kan også være en udvidet adgang til indgåelse af seniorordninger med henblik på fastholdelse og aftale om gradvis overgang mellem nuværende og et nyt job.

Der er afsat 20 mio. kr. over 3 år - 8,1 mio. kr. i 2018, 8 mio. kr. i 2019 og resten, 3,9 mio. kr. i 2020, hvor man regner med at flytteplanen er fuldt ud implementeret.

Hvor er vi så lige nu? Ja, der er jo lavet en status pr. 23. september 2018.

Der er modtaget 218 indstillinger i alt, som fordeler sig således:

Styrelse	Antal	Beløb
Motorstyrelsen	15	355.944
Administrations og Servicestyrelsen	13	386.149
Skattestyrelsen	145	3.455.834
Gældsstyrelsen	4	37.176
Toldstyrelsen	40	572.884
Vurderingsstyrelsen	1	0
Udviklings- og Foreklingsstyrelsen	0	0

Vi har godkendt 132 indstillinger pr. 23. september 2018.

De resterende 86 indstillinger er under kvalitetssikring i de enkelte forretningsområder, hvorefter vi skal behandle dem. Det er væsentligt at sige, at det er gode møder omkring indstillingerne - god debat og stor grundighed.

Vi har godkendt 3.025.247 kr. til løbende udbetaling som fastholdelsestillæg, 1.443.040 kr. til engangsudbetaling som fastholdelsestillæg og 339.700 kr. til individuel kompetenceudvikling.

I alt har vi pr. 23. september godkendt indstillinger for 4.807.987 kr. til udbetaling i 2018, 2019 og 2020.

Vi afholder møder hver 2. uge. Indstillingerne bliver kvalitetssikret i et samarbejde med ledelsessekretariatene, og derfor ser vi også en vis tidsmæssig forskydning i, hvornår de enkelte ansøgning kommer på listen. Hvad enten det er indstillinger fra ledelsen eller fra de faglige organisationer.

Der vil blive foretaget en evaluering af processen den 30. oktober 2018, og det bliver så taget op i HSU.

Hvis man sådan skal gøre status omkring ledelsesværktøjerne set gennem forbundets briller, så har Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer fået god udbytte af ledelsesværktøjerne - vi er ganske godt med i uddelingerne - ja, faktisk kan man sige, at vi på denne måde, næsten for første gang, får udbytte af de reststigninger, som altid er bufferen ved overenskomstforhandlingerne. Der bliver altså givet mere end de aftalte overenskomstmæssige stigninger, som rammer alle. Her kan ganske mange medlemmer altså få pæne beløb ind på kontoen.

Man skal også bemærke sig, at der bliver givet penge til kompetenceudvikling - så jeg håber, at vi alle har det i tankerne, når kreativiteten skal udfoldes for at få løst individuelle problemer i forhold til flytteplanen.

Er der mere i ledelsesværktøjerne? Ja, det er der - der er indgået aftaler om distancearbejdspladser, transportgodtgørelse, flyverpladser og HAP-dage. HAP-dage vender jeg lige tilbage til!

Ud af ledelsesværktøjerne kan man ofte også se, hvordan mobiliteten er i forhold til at få andre stillinger, idet vi af og til ser, at nogen bliver pillet af listen, fordi man har fået andet arbejde.

Hvis man sådan skal samle det hele lidt sammen - altså, hvordan anvendelsen har været, ja, så er der ingen tvivl om, at specielt fastholdelsestillæggene har fået rodfæste, mens det generelt er svært at se, at ledelsen er særlig god til at bruge de øvrige elementer i såvel de almindelige som de særlige ledelsesværktøjer.

HAP-dage behøver jeg næsten ikke at nævne, idet HAP-dage har været det helt overskyggende emne set gennem negative briller. Vi har fra forbundets side måttet have dette emne op adskillige gange for at få ledelsen til understrege, at det er en mulighed.

Og på trods af det - så har vi i forbundet fået adskillige indmeldinger på, at mange ledere har afvist dette redskab til at få hverdagen til at glide lettere - og dermed bringe kompetencetabet yderligere i fokus - en vanlig indmelding har lydt: her bruger vi ikke HAP-dage. Det er ærgerligt, at det har skullet være sådan en kamp, når man tænker på, hvor meget lettere det kunne have fået tingene til at glide.

Forbundet vil selvfølgelig blive ved med at fremføre HAP-dage som en nødvendighed på en moderne arbejdsplads, og forbundet vil blive ved med at referere til, at det netop er det virkemiddel, som andre ministerier bruger i forbindelse med deres udflytning af statslige arbejdspladser - så hvorfor ikke i Skatteministeriet, når topledelsen har sanktioneret, at HAP-dage er en mulighed. Indtil videre er det som om, at den eneste udfordring er, at hele den store omorganisering bygger på oprettelse af faglige miljøer, hvilket ledelsen tolker som, at man skal være fysisk til stede alle sammen - ikke just moderne adfærd. Så vi siger - hap, hap, hap, nu vil vi ha' hap.

Det har også taget noget tid at få seniorordningerne frem i lyset, og vi hører stadig i forbundet om flere tilfælde, hvor ledelsen ikke vil indgå aftalerne - og igen må vi sige - pas nu godt på kompetencerne i den nye skatteforvaltning. Det er til gavn for alle!

Omkring gradvis overgang mellem nuværende og nyt job - så forsøgte vi den i starten, men den har ikke slået an. Når man har udsigt til et nyt job, så vil man gerne skifte så hurtigt som muligt - hvilket er menneskeligt forståeligt.

Omlægning af arbejdstid ses heller ikke at være et hit, ligesom vi kun har set ganske få indregninger af den hele eller den delvise transporttid i arbejdstiden - noget som andre statslige arbejdspladser altså godt kan finde ud af. Og endelig har vi set nogle få flyverpladser.

Ud af alt dette, så skal man også huske, at der jo er nogle som bliver afskediget, hvilket kan have sin bund i, at man ikke vil indrømme dem nogle af de skitserede ledelsesværktøjer eller, at man ikke er særlig god til at tage sig af sine egne medarbejdere. Altså, forsøge til det yderste at få lavet løsninger.

Det er ikke lykkedes for cirka 15 af forbundets medlemmer indtil videre, som altså er blevet afskediget. Når der er tale om et cirkatal, så er det fordi, at man er bagefter med at udfærdige afskedigelsessagerne.

Øvelsen bliver pt. heller ikke lettere af, at der har været dekretet ansættelsesstop flere steder i Skatteforvaltningen. Mon konsulenterne har kostet for mange penge?

Hvor er det ærgerligt, at man ikke ville tage imod forbundets ide om at indføre et fordelskort til alle eksisterende medarbejdere - uforståeligt. Man burde da kunne se fordelene i, at interne medarbejdere trods alt kender processerne, maskinerne, programmerne og kollegerne - det ville være så meget bedre i forhold til en fortsat udnyttelse af kompetencerne.

Vi glemmer ikke, at Merete Agergaard udtalte, at der var plads til alle, så det er endelig med at komme med input her og nu, så vi kan tage det med i evalueringen.

3. Kompetence - PB og Diplom i skat

Lad os starte med en gammel travet: det største personalegode, som vi har som medarbejdere i staten, er uddannelse, kompetenceudvikling eller hvad ord, som I nu foretrækker.

Så er det sagt - og det er konstant vigtigt at få det sagt til medlemmerne. Det er deres eneste måde, hvorpå medlemmerne kan holde markedsværdien.

Men det er jo klart, at vi også i det seneste års tid har haft et meget stort fokus på Professionsbachelor i skat - det er en kanon uddannelse, som er sat i søen af os, selvfølgelig med hjælp fra diverse interessenter - men vi kan roligt sige, at det er forbundets værk. Det har været hårdt arbejde, og det har været en hovedbestyrelse, som har troet på projektet - godt gået til alle involverede - og selvfølgelig særligt tak til Anette – og selvfølgelig også Marianne – for en stor indsats på alle fronter.

Vi er alle tilfredse med, at PB i skat nu er der, vi er glade for, at uddannelsen er i gang, og vi er specielt glade for, at der er god kontakt til de studerende - endda med et godt tilbud til de studerende om at få indflydelse på deres studie. Studierådet, som det jo er, kan give input til Anette, som kan

videregive dette input til uddannelsesudvalgene på begge uddannelsesinstitutioner i hver af byerne Haderslev og København.

Vi har også etableret et Advisoryboard - sammen med aftagere på det private arbejdsmarked. I (henvendt til de studerende) er nemlig også attraktive hos både revisorer, skatteadvokater og større erhvervsvirksomheder. Vi havde egentlig gerne set, at SKAT havde givet uddannelsen et andet boost.

Det havde klædt SKAT, hvis man decideret havde stået inde for et hold, som man garanterede ansættelse, og det havde klædt SKAT, hvis man ville betale løn under praktikperioden.

Nuvel, forbundet er tilfreds med, at man fra alle sider har tilkendegivet værdien af uddannelsen - og at man også har givet uddannelsen gode skudsmål fra den politiske verden, ja helt op til skatteministeren.

Anerkendelsen af uddannelsen er samtidig en anerkendelse af det fag-faglige, at der skal satses på det faglige i Skatteforvaltningen. Det siger skatteministeren, og det er det, som PB i skat er et udtryk for... et højt og bredt fagligt niveau. I er attraktive.

Så held og lykke med uddannelsen...

Vores, forbundets engagement er der - selvfølgelig - også fordi vi ved overenskomstforhandlingerne fik afklaret organisationstilhørsforholdet. Det kan lyde gammeldags, men sådan er det offentlige arbejdsmarked. Dybest set har forbundet den holdning, at man selv skulle kunne vælge, hvor man vil melde sig ind. Men sådan foregår det ikke på det offentlige arbejdsmarked. Vi ved nu, at vi har et godt produkt, som vi skal passe godt på og udvikle.

Derfor skal vi nok være på tærerne, så vi sammen kan få gjort noget ved eventuelle børnesygdomme på en ny uddannelse.

Endnu en gevinst er kommet til - uddannelsen er populær. På kongressen sidste år, troede vi alene på oprettelse af uddannelsen i København. Nu er også Haderslev i gang, og som om det ikke er nok, så vil vi også se uddannelsen næste år i Herning, hvor VIA vil sørge for, at uddannelsen også placeres godt og centralt i Jylland. Ja, det er lige før, at vi kan kalde det for Politiskolen 3...

Konklusionen på det hele er, at vi gerne skulle have gang i rekrutteringen i Skatteforvaltningen fra PB'en, at der gerne skal gang i efteruddannelsen i Skatteforvaltningen til Diplom i Skat. Det vil være den eneste vej for at højne fag-fagligheden.

Det er en nødvendighed - og vi vil gerne presse på i det videre forløb for at finde kreative løsninger, hvor fx Skatteforvaltningen betaler for uddannelsen, giver jobgaranti i Skatteforvaltningen og endelig også finder nogle gode studenterjobs.

Hovedbestyrelsen har også haft spenderbukserne på, og ændret lidt på en beslutning på kongressen omkring studiemedlemsskabet. Beslutningen er gradbøjet i forhold til, at medlemskabet af forbundet er gjort gratis - et såkaldt studiemedlem/basis, dog således, at man skal betale 25 kr. om måneden, hvis man ønsker egentlig rådgivning og bistand - et såkaldt studiemedlem/plus.

Og hvor er det flot, at der allerede er indmeldt halvdelen - I, Malte, Sharan, Rabia, Johanne og Hjalmar - må hilse jeres medstuderende og byde dem velkommen.

I det hele taget, så er kompetence jo ikke kun for nye - det er bestemt også for Skatteforvaltningens nuværende medarbejdere og nyansatte medarbejdere.

Nuværende medarbejdere - og dermed forbundets medlemmer - skal uddannes for at bevare markedsværdi, kunne varetage nye job, have en personlig udvikling. Det må vi i forbundet holde fast i.

Nyansatte - for at opfylde genopbygningen af Skatteforvaltningen - må og skal blive dygtigere. Her er Diplom i skat vejen til skattefaglighed - ja, det er faktisk forbundets holdning, at der allerede ved ansættelsen burde laves aftale om den fremtidige fag-faglige uddannelse, således at opgaverne kan varetages på et højt fagligt niveau. Vi appellerer til Skatteforvaltningen til at gøre brug af uddannelsesinstitutionernes tilbud om at etablere uddannelsen Diplom i skat direkte på arbejdspladsen, når der er et tilstrækkeligt antal studerende på en adresse eller i et område.

Endelig er der også oplæring - sidemandsoplæring. Ingen tvivl - i sin grundform er det en god ting. Men når mange medarbejdere både skal lære nye medarbejdere op, og når de samme igen skal holde en produktion i gang, så kan det altså give problemer... specielt fordi det dræner i tid, giver mindre produktion - og produktionen er jo ikke beskåret i denne opbygningsfase. Ja, det medfører stress og sygdom - ja, vi har sågar set medlemmer, som har måttet tage deres afsked på den konto. Det hænger i sandhed sammen med det advarselsflag, som forbundets arbejdsmiljøudvalg har hejst.

Afslutningen på kompetence - vi taler meget kompetence, men det er også vigtigt. Og det bliver vi ved med... derfor vil vi bl.a. fordre kompetenceudvalg under SU i alle styrelser.

4. SU-struktur, AMU og TR-organisation

Ja, her kommer så et område, som er enormt vigtigt for jer og os alle sammen! Det, som giver rammerne for vores samarbejde med ledelsen, og hvor vi kan varetage vore medlemmers interesser i den nye skatteforvaltning - både nu i overgangen og senere!

Forbundets hovedbestyrelse har selvfølgelig drøftet dette - eller skulle jeg sige disse - emner meget på HB-møderne. Der har været mange møder om at finde en struktur, som kunne bære hele vejen rundt - altså som der kunne opnås enighed om.

SU-strukturen

I forbundets hovedbestyrelse var vi aldrig i tvivl - vi tog udgangspunktet i samarbejdscirkulæret, og det gjorde, at vi fra forbundets side lagde op til en struktur - en SU-struktur - som længst mulig hen ad vejen baserede sig på en formel struktur med udvalg, hvor der er dagsorden, referater, forretningsorden, mødeplan med videre.

Det betød, at vi fra forbundets side gerne så, at der var samarbejdsudvalg på styrelsesplan, på fagdirektørplan og på underdirektørplan.

I forhandlingerne var det hele tiden et spørgsmål om, hvordan man kunne opfylde de enkelte styrelses behov og opbygning, og forbundet kunne selvfølgelig også godt se, at det var nødvendigt, at der blev en forskellighed, når man tænker på den forskellige styrelsesorganisering i Skattestyrelsen i forhold til Motorstyrelsen.

Udspillet fra ledelsen var derfor, at man alene ville have uformelle fora på underdirektørplan.

Det endte med, at vi til sidst blev enige om den formelle struktur, mens vi fastslog, at den uformelle struktur kunne man selv finde ud af lokalt i samarbejdsudvalgene.

Oven over al ting fik vi et tværgående Hovedsamarbejdsudvalg, som får Claus Henrik Larsen som formand. Herudover har kom der også - på grund af størrelse og organisering - et hovedsamarbejdsudvalg i Skattestyrelsen, fordi der også blev samarbejdsudvalg på fagdirektørplan i Skattestyrelsen. De øvrige styrelser, inklusiv Udviklings- og Forenklingsstyrelsen, som også har fagdirektørområder, får alene ét samarbejdsudvalg. Når UFST ikke får et HSU, så var det fordi, at ingen af skønnede, at det var nødvendigt.

Som sagt, så skulle den øvrige organisering med øvrige fora bestemmes af de lokale samarbejdsudvalg, og her har forbundet så anbefalet forbundets deltagere at spille ud med, at underdirektørområderne får et forum, som overholder samarbejdsudvalgets rammer for, at der bliver dagsorden, referat, mødefrekvens mv., samtidig med, at man også kan etablere uformelle fora, hvor der ikke er referatpligt mv. - altså et sted, hvor man uformelt kan drøfte forskellige ting, hvilket har vist at være nødvendigt, hvis vi skal hjælpe vore medlemmer bedst muligt.

På udvalgssiden, så har jeg lige givet forbundets ønske om, at der i hver af styrelsernes samarbejdsudvalg oprettes kompetenceudvalg, ligesom vi også har anbefalet nedsættelse af økonomiudvalg.

Det er klart, at det først er i den nærmeste fremtid, hvor vi finder snitflader, og det kan jo også være, at der kan findes på andre underudvalg - for at vi kan være dækket hele vejen rundt.

Det vil være forbundets indgang, at vi overordnet set skal snakke personalepolitik i HSU - således, at der opnås ensartethed styrelserne imellem. Vi ønsker fra forbundets side, at vi får en organisation, der også tænker på tværs.

Som det er sagt, så er det den organisering af SU-arbejdet, som blev forhandlet færdig - og dermed blev der skabt et kompromis. Og hvad er bedre ende i halen på et kompromis at få stadfæstet en evaluering af, hvordan det så rent faktisk går - så det gjorde vi også. Det kan jo være, at verden kommer til at se anderledes ud, når vi er på den anden side af 2020 - eller op mod 2020, hvor man ligesom har sat slut på etableringsfasen. Med evalueringen har vi taget højde for, at vi befinder os i en overgangsperiode.

Og oven over alting stråler moders sol - nej det blev til et kontaktforum med departementschefen, direktøren for den største styrelse samt direktøren for ADST samt afdelingschefen i departementet og organisationsformændene. Her drøfter man udviklingen eller skulle der hellere siges etableringen af den ny skatteforvaltning.

Der er ingen tvivl om, at forbundet skal have meget øje for, hvordan vi afrapporterer hinanden imellem, så vi kan opfylde vore egne ønsker om at have en skatteforvaltning, der også tænker på tværs.

AMU - arbejdsmiljøudvalget

Vi havde en lang snak om, hvordan interaktionen skulle være mellem arbejdsmiljøorganisationen og samarbejdsudvalgsstrukturen. Det blev gjort til genstand for mange snakke, fordi ledelsen allerede meget tidligt spillede ud med, at man ønskede en total adskillelse mellem samarbejds- og arbejdsmiljøstrukturen.

Vi kom egentlig ikke særligt langt i de drøftelser før, der blev lavet et meget udførligt stykke papir, som giver snitfladerne mellem de to områder.

Netop fordi, at der er et vist sammenfald i området "det psykiske arbejdsmiljø" samt indretning af kontorer mv., så har vi fra forbundet egentlig været meget tilfreds med, at tillidsrepræsentanter har kunnet sidde med i arbejdsmiljøudvalget.

Det var som sagt ikke lige ledelsens holdning, men til sidst lykkedes det at lave en salomonisk løsning, hvorefter - i hvert fald i overgangsperioden frem til udgangen af 2020 - personaleorganisationerne får lov til være observatører i det fremtidige HAMU - hovedarbejdsmiljøudvalget.

Vi var glade for, at det lykkedes i sidste ende at skabe dette kompromis.

Forbundet har i forbindelse med gennemførelsen af valg til arbejdsmiljøudvalgene valgt at opfordre tillidsrepræsentanterne til at stille op og blive medlem som observatør i Hovedarbejdsmiljøudvalget.

Det er faldet nogen for brystet, men jeg døjer med at se, hvordan det kan gøres anderledes, når man tænker på, at vi jo så ellers skulle have krævet visse sagers optagelse på SU-dagsordenen. Det ville bare blive unødigt gentagelse af sagerne, og derfor er det en god løsning, at man undergiver arbejdsmiljøet de bedst mulige arbejdsbetingelser.

Udfordringen ved at have tillidsrepræsentanter i HAMU var fra nogens side, at vi (TR'erne) på den måde ville kunne besætte poster og derved fratage almindelige medlemmer muligheden for at blive valgt.

Det synspunkt er jeg ikke helt enig i, idet det for forbundet handler om at have nogen siddende, som kan understøtte den tværgående tese for Skatteforvaltningen - og efter valgene, så synes jeg, at vi har et rigtigt godt mix. Tillykke til de 32 DTS'ere som er valgt som arbejdsmiljørepræsentant og heriblandt flere tillidsrepræsentanter.

Til sidst er der bare at konstatere, at arbejdsmiljøet er vigtigt - stress, som er et af forbundets fokusområder, og ja sygdom generelt set. Det gælder om at ha' en hverdag, der fungerer! VI ER VOKSNE MEDARBEJDERE, DER VIL BEHANDLES VOKSENT. Glade billeder af børn og børnebørn giver miljø og glæde for den enkelte og dermed trivsel til gavn for alle. Det skal der også være plads til på et professionelt kontor - det vil vi gerne fortælle ledere, der fjerner den slags billeder.

TR-strukturen

Vi har haft - også på dette område - nogle lange, men også gode forhandlingerne omkring fastsættelsen af rammerne for tillidsrepræsentantsstrukturen i Skatteforvaltningen.

Det har været en kamp mellem en fast norm, som beroede på medlemsunderlag - og dermed ren matematik - eller en tilgang, hvor man tager udgangspunkt i, at man kunne se, at medlemmerne interesser kunne varetages bedst - altså organisationernes kamp for at få TR'ere nok til at servicere i en svær tid. Konflikt - nej, gode snakke, og det er endt på et fornuftigt antal med mulighed for at udvide, hvis der er et dokumenteret behov.

For forbundet giver det som udgangspunkt 48 tillidsrepræsentanter, hvilket svarer til en tillidsmandsdækning pr. 50. medlem.

Samtidig er det slået fast, at der ikke vil være nogen indblanding fra ledelsens side i den måde, hvorpå organisationerne gennemfører valgene af tillidsrepræsentanter, og der vil heller ikke være nogen indblanding i, hvem organisationerne møder med, når forbundet repræsenterer medlemmerne i forhold til ledelsen - alle tillidsrepræsentanter bliver accepteret i at kunne tale medlemmernes sag. Selvfølgelig vil man gerne, hvis tillidsrepræsentanten har kendskab til området - med det er ikke et krav.

På grund af de lange forhandlinger, var det naturligt at udsætte den ekstraordinære kongres. Og derfor skal vi nu under et andet punkt på dette repræsentantskabsmøde have en grundig snak om, hvordan forbundets vedtægter skal skrues sammen, så vi senere kan få afholdt en ekstraordinær kongres og komme i mål med de tillidsrepræsentanter, der skal varetage medlemmernes interesser.

Nu har vi så - så småt - taget hul på at forhandle tillidsrepræsentanternes vilkår - og det er jo klart som blæk, at et af de interessante spørgsmål - der bliver tid til tillidsmandsarbejdet. Jeg er imidlertid ikke så bange for det, som vi får i aftalen, idet jeg er sikker på, at ledelsen kender reglerne, som jo tilsiger, at man må bruge den fornødne tid på sit tillidsmandsarbejde - og enhver kan jo se, at der specielt her i overgangsperioden er en del at se til.

Det interessante er imidlertid, om den øverste ledelse kan formå at viderebringe dette budskab længere ned i systemet, hvor man stadig fornemmer, at flere ledere vil bestemme tidsforbruget med procenter. Det må der arbejdes med, og derfor vil en forventningsafstemning mellem tillidsrepræsentant og nærmeste leder også være helt nødvendig. Og hertil kommer, at vi alle skal fremme kommunikationen, TR og leder imellem. Husk TR-samtalen er vigtig.

Og vi kommer også til den evige drøftelse af, hvordan tillidsrepræsentanter skal ydes tillæg for arbejdet - denne spændende drøftelse har vi til gode, og erfaringsmæssigt skal det nok være en sag, som vil tage tid i hovedbestyrelsen, når vi har fået fastsat, hvad Skatteforvaltningen vil punge ud med. Hertil kommer også en drøftelse i hovedbestyrelsen og efterfølgende med ledelsen om, hvordan man skal aftale tillæg med tillidsrepræsentanter i forbindelse med de almindelige tillægsforhandlinger.

Vi har allerede haft nævnt forhold, som også skal aftales, nemlig lokaler, udstyr, brug af tjenestebil og hvad vi ellers kan finde på.

Til slut skal vi vel også have fastsat en evaluering - men generelt vil det gælde i overgangsperioden til udgangen af 2020. Sådan ser kortene ud lige nu!

Ja, det vedrører jo jer - så ordet er frit til at komme med bemærkninger og input til de igangværende forhandlinger. Det er jeres vilkår, der er på spil...

5. OK '18

Vi har i løbet af denne periode også haft overenskomstforhandlinger - og hvilke forhandlinger. Det var næsten en krimi værdig! Ja, det er jo lige før, at overenskomstforhandlingerne har dækket hele perioden - ja, vi har stadig udmøntningen til gode på flere områder. Herom senere.

Udtagelsen af krav startede cirka på samme tid, som vi havde kongres sidste år - ja, endda lidt før. Forbundet havde selvfølgelig nogle hovedkrav og så en række krav, som kunne være dejlige at få med. Og som sædvanlig kunne det konstateres, at der var store forskelle organisationerne imellem.

Det første der blev drøftet intenst i CO10 var spørgsmålet om mange krav contra få krav, og her var der også i centralorganisationen forskelligheder. Det var den sædvanlige hurdle - CO10 fandt, at der skulle være fokus på løn og kun løn, men selvfølgelig også et standpunkt om at stå på frokosten og lærernes krav om en arbejdstidsaftale.

Herefter gik forhandlingerne mellem centralorganisationerne i gang i CFU - Centralorganisationernes Fællesudvalg, hvor der var stor forskel på, hvad man syntes, var de centrale krav.

Det lykkedes imidlertid at få lavet en slags musketered - at stå sammen. Ingen skulle efterlades på perronen, så nogen var tilfredse og andre bare stod tilbage uden et acceptabelt resultat. Hvis man skal sætte kravene i rubrik, så var CO10 i rubrikken omkring en reallønsforbedring. Det var de andre organisationer også, men AC var også på frokostvognen, fordi man ønskede frokosten sikret i en skriftlig aftale. OAO var mere ovre i rubrikken med fridage og endelig var der lærernes arbejdstid. Nuvel - disse forhold blev altså til et sammenhold af helt nye dimensioner.

For lige at kaste Dansk Told & Skatteforbunds krav ind, så havde forbundet krav om genindførelse af de 3 fridage, en reallønsforbedring, organisationspuljer, og frokosten sikret. Og for os var det også altafgørende, at vi fik indskrevet Professionsbachelor i skat i vores overenskomst. Forbundet havde også fælles fodslag med seniorerne om fuld procentregulering i forhold til det samlede overenskomstresultat.

Særligt vedrørende de 3 fridages behandling i centralorganisationen kunne det konstateres, at der ingen opbakning var til at betale 0,4% for hver fridag - særligt taget i betragtning, at der på ministerielt plan er ret stor forskellighed - nogen har ikke fridagene, og har ikke haft det i mange år, mens andre har fridagene og her ønskede man ikke at betale for dem. Så CO10's førsteprioritet kan siges som løn, løn og atter løn, hvilket jo også matchede meget godt i forhold til forbundets ønsker.

Forhandlinger gik i gang, og de første forhandlinger gik netop på at få afprøvet innovationsministerens villighed til at få løst lærernes arbejdstidsaftale. Der var dog ikke meget

gang i forhandlingerne, og chefforhandlerne opleverede en stiv innovationsringsminister - afvisning på afvisning.

Og derfor endte forhandlingerne til sidst i forlignen. Med udsigt til svære forhandlinger begyndte forberedelserne til en storkonflikt – altså et sammenbrud.

Det betød masser af arbejde for centralorganisationerne, organisationerne og tillidsrepræsentanterne - altså jer.

Centralorganisationerne skulle lave planer og udtage områder til konflikt. Det gjorde organisationerne også - og samtidig skulle organisationerne også finde ud af, hvordan man kunne holde konfliktramte medlemmer skadesløse - og I tillidsrepræsentanter skulle også kunne forklare medlemmerne, hvad er årsagen til en konflikt. Var det løn, frokostpause eller lærernes arbejdstid. Ja, nogen kan vel den dag i dag synes, at det er diffust.

I forlignsinstitutionen var der mange og lange forhandlinger - og imens viste taktikken fra aftalen om sammenhold at udmatrikulere sig. Vi så nemlig demonstrationer ved forlignen, vi var til stormøde i Fredericia - At stå sammen var mottoet - og der var opbakning til det.

Den lange proces taget i betragtning, så var der alligevel en løbende snak med forhandlerne, ligesom CO10 informerede om udviklingen. Trægheden fortsatte i forlignen, og der var vel også for første gang i historien det fænomen, at man også forhandlede gennem pressen.

Det var særligt en formand, nemlig Dennis Kristensen, som åbenbart følte, at han skulle styre begivenhederne. Det virkede som om, at FOA havde fået noget til sine medlemmer, og så spillede Dennis Kristensen pludselig forlignsmand. Det virkede underligt, men under alle omstændigheder så kom der pludselig ryk i forhandlingerne, hvilket vel mere skyldtes, at en storkonflikt rykkede meget tæt på.

Det var selvfølgelig lærernes arbejdstid, som var i centrum, men samtidig var der også sideløbende forhandlingerne om de øvrige forhold.

Den gordiske knude for lærerne blev løst med nedsættelse af en kommission, og herfra gik det stærk med at finde et forlig... reallønssikring blev det til, og hvis forudsigelserne på reguleringsordningen holder, så kan alle også se frem til en reallønsfremgang.

Frokosten blev sikret for alle. Om der er sket betaling, ja, det blæser lidt i vinden. AC betalte for det, men på vores område indgik frokosten i en "pakke". Så jo, jeg er da sikker på, at vi betalte et mindre beløb for frokosten - og man kan sige, at vi dermed undgik en voldgiftssag, som kunne have været både dyr og langvarig.

Men den bedste ting, der skete for os, var sikringen af Professionsbachelor i skat i vores overenskomst, og at vi endelig fik afsat midler til at fjerne forskellene i aflønning af funktionschefer på cheflønsområdet.

Vi fik altså det, som hovedbestyrelsen karakteriserede som tilfredsstillende - noget, som vi kunne leve med.

Overenskomstprocessen gav som nævnt også den udfordring, at vi skulle forberede en konflikt, og det var ikke nemt. Derfor blev der faktisk sat et stort arbejde i gang med at finde ud af, hvilke områder, der skulle indgå i en konflikt. Forbundet forsøgte også på det tidspunkt at koordinere med de øvrige organisationer. Vi må erkende, at der gik lidt knas i den - måske mest, fordi organisationernes medlemmer er placeret forskelligt i SKAT, og det afstedkom visse misforståelser. Ja, det betød, at vi først udtog et område, for derefter at få det underkendt ved centralorganisationernes koordinering. Ja, men klogere blev vi.

Vi blev også klogere på, hvordan vi ved fremtidige eventuelle konflikter skal holde forbundets medlemmer, der deltager i en konflikt, skadesløse - også sådan, at de medlemmer, som ikke kan konflikte, er solidariske. Vi etablerede nemlig en solidarisk lånemodel gennem Lån & Spar - en ordning, som blev til med andre organisationer, hvorfor vi har investeret lidt penge i et system, som også kan fungere i fremtiden.

Ja, i sandhed en spændende omgang. Men den satte selvfølgelig tanker i gang i forhold til den danske model, ja den nordiske model, hvor løn- og ansættelsesforhold fastsættes mellem arbejdsmarkedets parter. Under OK-forhandlingerne kunne man let stille sig spørgsmålet, om hvad der ville være sket, hvis der kom et politisk indgreb. Dobbeltrolle for innovationsministeren som forhandler og innovationsministeren som lovgiver - ja, brillerne afgør.

Resultatet af evalueringen i CO10 er blevet, at det skal vi tale om, det skal vi debattere og det skal vi forholde os til. Derfor er der også indkaldt til et møde i CO10 for alle organisationer med henblik på at vurdere, om der er noget, som vi kan gøre inden fremtidige overenskomstforhandlinger. Og endvidere har CO10 indkaldt til et møde, hvor den danske model skal drøftes – til dette møde tager vi den norske og svenske model med os. Altså den uden en politisk topforhandler.

Det var OK'18. Essensen, ja - men som I kan høre, så bobler det stadig. I har ordet!

6. DTS internt mv.

Vi bevæger os lidt over i diverseområdet - og det er selvfølgelig også vigtige punkter, men forhåbentlig har I indtil videre kunnet lide prioriteringen.

LO/FTF

Den 1. januar 2019 får Danmark en ny hovedorganisation. Det gør vi, fordi vi den 13. april 2018 sammen med to tredjedele af de stemmeberettigede i både LO og FTF stemte for en storfusion mellem hovedorganisationerne. Den ny hovedorganisation kommer til at repræsentere 1,5 millioner medlemmer.

Det skal ikke være nogen hemmelighed, at projektet gav anledning til mange og lange drøftelser i forbundets hovedbestyrelse, ligesom der på medlemsmøderne også blev drøftet meget intenst, hvad forbundet skulle gøre.

Hovedbestyrelsens forbehold var meget, om den ny hovedorganisation nu også ville give indflydelse til de små organisationer, om der var en reel partipolitisk uafhængighed og endelig om der ville kunne komme løsninger på de grænsestridigheder, som vi også har oplevet i forbundet.

Hovedbestyrelsen vurderede, at der på nuværende tidspunkt intet umiddelbart alternativ var til en ny hovedorganisation - og derfor stemte forbundets repræsentanter ja til en fusion mellem FTF og LO.

Det er lige så klart, at forbundet skulle markere, at det er et betinget ja – og vi revurderer medlemskabet af den ny hovedorganisation, hvis vi synes, at det går i den forkerte retning.

Arbejdet i den ny hovedorganisation går allerede i gang den 26. oktober i år, når der er møde i den ny hovedorganisations hovedbestyrelse. Jeg er valgt til at være hovedbestyrelsesmedlem - og jeg blev indstillet, fordi der var flere organisationer, der godt kunne lide, at forbundet har en kritisk holdning til projektet.

Det kan tilføjes, at forbundets næstformand bliver kritisk revisor i den ny hovedorganisation - og så kan Allan jo holde øje med den økonomiske side, som givet også kan blive udfordret.

Hjalmar...sekretariatet

Ja, lad os lige komme lidt hjem i egen andedam. Hjalmar Brantings Plads 8 er solgt - øv, for det er et lækkert hus, med den helt rigtige placering, og så endda en feriebolig til medlemmerne.

Det vinker vi farvel til den 15. januar 2019 - fordi vi fik et tilbud, som vi ikke kunne sige nej til - 25 en halv million kroner - og så udsigten til, at vi på et tidspunkt går sammen med Politiforbundets sekretariat og sekretariatet i Centralforeningen af Stampersonale i et sekretariatsfællesskab.

Hovedbestyrelsen var ikke i tvivl - det er den rigtige vej at gå, så man kan udnytte kvadratmetre - og så man kan hjælpe hinanden, og netop vore tre organisationer har samme sammensætning af medlemmer - en fordel med det samme og på sigt.

Og bare lige for at understrege det, så betyder det ikke, at der skal ske ændringer i sekretariatets medarbejdersammensætning. Vi lejer noget midlertidigt, og i øjeblikket har vi to muligheder. En afgørelse presser sig på - men vi er snart klar til at træffe en beslutning, fordi vi nu endelig har to tegninger af mulighederne. Så nu må vi se, om det bliver Nørre Farimagsgade eller det bliver Jernbanegade.

Under alle omstændigheder, så får vi penge til at sætte til side, hvilket gerne skulle betyde, at kontingentet kan holdes i nogenlunde ro.

Nordisk Samarbejde

På nordisk plan har vi samarbejde med såvel told- som skattesiden. På toldsiden har vi lige haft møde i Danmark, og på dette møde fik ledelsen i Toldstyrelsen lejlighed til at fortælle om udsigterne for Toldstyrelsen - det var både interessant for os, men så sandelig også for de andre nordiske lande, fordi man netop der ser store ændringer.

Det er jo et område, hvor der er og skal være ens håndtering af regler og forordninger, så derfor har vi ofte drøftelser om ressourcer, udstyr, uddannelse mv. Det er meget givende.

Tilsvarende har vi været i Norge til Nordisk Skatteorganisationsmøde. Igen et interessant møde, hvor vi stiftede bekendtskab med fremtiden i form af robotten, som kunne udskrive skattekort. Også omorganiseringen i Norge hørte vi om - ja, og de er der, hvor vi var i 2012 med forretningsområder - og så selvfølgelig større enheder.

Ja, på den måde kan vi hjælpe hinanden, og vi kan også høre og se, at de nordiske skattedirektører mødes i et forum - netop derfor er det vigtigt at have en god dialog sammen.

Folkemøde

Forbundet har nu været med ved Folkemødet i flere år, og i år havde vi igen en event, hvor der var deltagelse af skatteminister Karsten Lauritzen, tidligere skatteminister Carsten Koch, skatteadvokat Christian Bachmann samt undertegnede.

Det var en debat om regelforenkling, og det var en event, som var både godt besøgt, men hvor der også var en god dialog med tilhørerne. Herudover var der også god dialog ved andre events. Ja, fra tid til anden kan man altid stille sig spørgsmålet, om det nytter, at forbundet er til Folkemøde, men jeg tror, at der vil være mange, som synes, at det er underligt, hvis et område som skatten ikke deltager på en eller anden måde.

Som forbundets repræsentanter – og mig som forbundsformand – bliver vi også inviteret til flere networkingsmøder, bl.a. med FSR – Danske Revisorer, PFA, FTF og politiske partier m.v. Men vurderingen af deltagelse og deltagelsens omfang drøftes fra år til år.

Tillægsrunde

I april 2018 blev der udsendt den lønstatistik, som kunne være grundlag for tillægsrunden 2018.

Ellers er det væsentligste omkring tillægsrunden at sige, at forhandlingerne gik godt for forbundets medlemmer, men det er klart, at travlheden omkring OK'18 betød, at I som tillidsrepræsentanter i høj grad måtte klare den selv. Det gjorde I godt.

Der har så været en del trakasserier omkring offentliggørelsen, ja det er en mindre detalje.

Skattekommissionen

Skattekommissionen er nedsat, og den er også i gang med at arbejde - i form af at indhente materiale, når de tre områder skal dyrkes, nemlig

Aktieudbyttesagen

EFI

Organisationsændringen i 2005

Ja, der skal nok blive nok at se til - og det er der allerede, men så er det godt, at forbundet har sin egen advokat, nemlig Merete, som i høj grad i øjeblikket er god til at visitere de mange medlemmer, som er indkaldt, så de kan få en bisidder. Merete har også flere klienter. Det drejer sig jo om, at ingen af forbundets medlemmer kommer til at opleve interessekonflikter i forhold til de mange advokater og dermed kolleger, som er involveret.

Debat.

Ja, nu kunne beretningen egentlig godt være slut, men hvis man sådan har hørt efter - og ud fra debatten, ja så er det nok så interessant at tænke lidt over dette syvende punkt, som mere handler om fremtiden. Punktet hedder:

7. Fremtiden - perspektiver og holdninger til fremtiden for Skatteforvaltningens 7 styrelser, Spillemyndigheden, Skatteankestyrelsen og departementet

Og det er her, at vi kan få gang i lidt tanker om fremtiden - tror vi på den - ja, selvfølgelig gør vi det, men vi har også holdninger, som vi gerne ser afspejlet i fremtidens skatteforvaltning.

Det må og skal dreje sig om fag-fagligheden - det må og skal dreje sig om, at man får tilliden tilbage til Skatteforvaltningen - og det må og skal dreje sig om, at Skatteforvaltningen passer på de medarbejdere, som har kompetencer til at bygge disse styrelser op. Uden medarbejdere - ingen tillid og ingen produktion - færre indtægter - så gør noget for medarbejderne - og tilliden kommer, fag-fagligheden vinder indpas - og pengene kommer i fælleskassen til velfærd.

Er vi på vej - vi ved det ikke, for vi ved ikke, hvor vi ender. Overordnet - er opdelingen god eller dårlig - der er alene gået 4 måneder siden opsplittningen... måske er det for tidligt at dømme, men flere opmærksomhedspunkter vil indgå i den fremtidige vurdering:

- Snitflader - ordentlige og tydelige
- Kompetencer mellem styrelserne
- Ansvarsplacering
- Samarbejde
- Forståelig styring
- Økonomi og endelig
- Ressourcer.

Vi kunne falde for fristelsen til at sige, at den nye skatteforvaltning blot er endnu et organisatorisk eksperiment – ja, det mener vi faktisk, det er – vi synes, at man skal lytte til vores og medlemmernes input. Vi har haft ret før...

Derfor:

Der må være de nødvendige ressourcer i Skattestyrelsen - bliver der færre, opbygges tilliden ikke, og der vil stadig risiko for, at pengene vil fosse ud af statskassen.

Vi kan godt blive lidt bekymrede, når vi ser og har set en betydelig opbygning af stabs- og HR-funktioner. Vi har set, at styrelserne allerede har opbygget HR-funktioner med over 200 medarbejdere - og det på trods af, at Administrations- og Servicestyrelsen er der til at klare de mere HR-mæssige udfordringer.

Er det slutningen på det at se på tværs - at se det som en helhed. Ja, foreløbig kan vi kun undre os, og vi kan notere os vore observationer. Men der er måske ikke noget at sige til, at vi er bekymrede - også når vi et øjeblik vender blikket mod de enkelte styrelser.

Gældsstyrelsen - vi ønsker os et it-system, der fungerer. Har vi udsigt til det? Vi ved det ikke, for når vi hører vore medlemmer, så lyder der altså nogen tvivl i forhold til det nye system, som er et standardssystem.

Vi så også gerne processer på gældsstyrelsesområdet, der fungerer, og som er forståelige. Vi ønsker os et større fokus på at indkræve skylden - altså de 111 mia. kr.

Vi synes, at man skal overveje seriøse ændringer af lokaliseringen til at være mere landsdækkende og i mere nærhed til skyldnere.

Vurderingsstyrelsen - vi ønsker os et it-system, der fungerer, og at der er fokus på gode arbejdsvilkår til oplæring og genopbygning af faglighed. Vi nærmest holder vejret i forhold til at se, hvor mange klager, der kommer på ejendomsvurderingsområdet. Det må være en frygt, som ledelsen også har, når man etablerer et kundecenter i Svendborg, der ganske vist er under Skattestyrelsen - men uanset det, så har vurderingerne indvirkning på skatteopgørelsen. Nu gælder det, og nu gælder det korrekte ejendomsvurderinger. Der er vist kun et skud i bøssen.

Toldstyrelsen - en selvstændig styrelse for told er en spændende nyskabelse. Fra forbundets side er det opfyldelsen af et længe næret ønske. Og her bør der være fokus på ressourcer til kontrol. Måske skal man have mindre fokus på stabsopbygningen. Det vil være nødvendigt - endeligt - at have fokus på uddannelse af nye og eksisterende medarbejdere... og så må man fordre ordentlige fysiske rammer ved grænserne. Og ikke mindst bør der være fokus på toldsystemets funktionalitet - det er et stort system, der skal sættes i søen - og vi har ikke de bedste erfaringer med systemer, der har sit udspring i EU.

Motorstyrelsen - vi synes måske ikke, at den ændrede placering til at være i Aalborg er den ideelle placering. Der burde være fokus på en bredere placering for at give bedre service, og hvor der også er mere fokus på myndighedsrollen - det er et område, hvor der er mange regler, som giver anledning og mulighed for at forsøge sig med fortolkninger, der hindrer betaling af den rigtige afgift. Hvor bliver kontrollen af - hvor bliver kontrollen af i københavns-området.

ADST - fokus på, at medarbejderne betragtes som et aktiv og ikke som en brik. Vi synes måske, at ADST er en af de styrelser, hvor man burde være flere medarbejdere - det er et stort område, som skal sørge for servicering på HR-området. Vil styrelsen være gearret til at se på tværs. Det er et spørgsmål, som først kan besvares senere.

UFST - fokus på, at udviklingen skabes sammen med de medarbejdere, der har fag-fagligheden, og forbundet vil interesseret følge, om der komme brugbare forenklinger ud fra styrelsen. Vi taler meget om digitalisering, men det skal også være til at håndtere.

Skattestyrelsen - her vil forbundet have fokus på ressourcer, kontrol, synlig ledelse, samarbejde på tværs, gode vilkår og ja, der må være den fornødne investering i, at borgere og virksomheder kan have tillid til, at alle betaler det, som man skal.

Der er jo også andre. Spillemyndigheden opruster. Skatteankestyrelsen får ny direktør og breder sig ud over landet. Og i departementet, er man snart dobbelt så mange, som det oprindeligt var planen, da Jens Brøchner trådte til.

Det var så en beretning, der var næsten 100% længe end normalt. Så sig ikke, at der ikke sker noget. Der bliver nok at se til i fremtiden.

Tak.

Vi vil - ud over at holde øje med det hele - så vil vi være der for vore medlemmer - og det vil jeg som forbundsformand også. Selv om jeg i et læserbrev klandres, at jeg går ind i personsager, så vil vi i forbundets hovedbestyrelse og sekretariat prioritere, og det vil og skal også betyde, at formanden deltager i arbejdet omkring personsager... tak for ordet.

Ordet tilbage til jer - beretningen er udtømt.