



Chefkredsen

Beretning

Generalforsamling 20. marts

2015



Chefkredsen

Indledning

På generalforsamlingen i 2010 blev det besluttet, at chefkredsens beretning opdeles i:

1. – en skriftlig, bagudrettet del, der offentliggøres på ChefNet forud for generalforsamlingen, og
2. – en mundtlig, mere fremadrettet, politisk del, der fremlægges på generalforsamlingen.

Denne beslutning har vi i bestyrelsen tilladt os at ændre i år. Dette skal ses i relation til at vi pludselig i januar måned 2015 måtte sige farvel til formanden, Hans- Jørgen Lindhartsen grundet fritstilling af ham.

Tid er ikke det vi har mest af i denne kreds, så derfor valgte vi at gøre op med den skriftlige beretning og i stedet må I "nøjes" med den mundtlige - omfattende det der er sket siden sidst og naturligvis også en snak om hvilke fremtidsperspektiver vi ser.

Chefkredsens medlemstal er ultimo februar 2015 på 238 ordinære medlemmer – en nedgang på 12 medlemmer i forhold til sidste år.

Herudover har chefkredsen 7 ekstraordinære medlemmer.



Chefkredsen

På sidste års generalforsamling blev Hans-Jørgen Lindhardtzen valgt som formand og Lone Byg som næstformand.

Efter generalforsamlingen konstituerede bestyrelsen sig med Ulla Dalsgaard (Kundeservice) som kasserer og Knud-Erik Hansen (Inddrivelse) som sekretær.

Øvrige bestyrelsesmedlemmer var Kai Jakobsen (Indsats), Bjarne H Madsen (Øvrige områder) og Frank Høj Jensen (direktører, underdirektører, kontorchefer og projektchefer).

Denne beretning vil være struktureret i følgende afsnit:

- Lønforhold
- Overenskomstforhandlingerne
- Den aktuelle situation i SKAT
- Uddannelse og udvikling
- MTU – ledervurdering
- Chefkredsens rolle nu og i fremtiden
- Chefkredsen internt



Chefkredsen

Lønforhold

Honorering af særlig indsats

I foråret 2014 blev udbetaling af særlig indsats honoreret ud fra 20-60-20 begrebet. Den enkelte leder fik et brev med en kort begrundelse og beløb og der skulle efterfølgende være dialog mellem underdirektør og den enkelte.

Der var ingen chefer der fik 0 kroner udbetalt, hvilket der har været forlydende om vil ske ved dette års udbetaling.

Jeg fik sent fredag aften besked om at nu igangsættes processen med honorering af særlig indsats for 2014. Det sidste jeg har hørt er at underdirektørerne snarest vil få lister ud og de skal så indplacere cheferne i 20-60-20 skemaet.



Chefkredsen

Min opfordring skal lyde til jer alle om at gå i dialog med jeres direktører om denne proces.

Chefløn

Vi er ikke på dette område kommet meget længere end sidst vi var samlet til generalforsamling.

Der har hen over sommeren sidste år været startet på processen for henholdsvis lr. 38 og 37 og dette arbejde er nu afsluttet og alle vores chefer på dette område har fået en ny kontrakt.

Det er nu tid for at processen skal igangsættes for lr. 36.

Jeg har i mit virke som konstitueret formand været til 2 møder vedr. disse tillæg. På 2. møde deltog den nye underdirektør for HR området Henrik Vagner

Vi aftalte på 1. møde at der skulle igangsættes en møderække hvor HR ville gennemgå de forskellige tillæg og hvad det er der skal ske med den enkeltes aflønning, disse møder har Henrik Vagner dog besluttet ikke skal blive til noget. Processen er derfor nu, at vi aftalte at der vil komme forslag til breve til enkelte til godkendelse hos os fra chefforganisationerne samt der vil blive lavet noget materiale til ledersharepoint. Der er i skrivende stund endnu ikke



Chefkredsen

modtaget noget materiale, men jeg vil forsøge her kort at opliste hvad der nok kommer til at ske.

Den enkelte leder aflønnes i dag med en fast grundløn, hertil kommer chefløntillæg, personlige tillæg, opgavetillæg og udlignings-tillæg og § 55 tillæg.

For at få en ensartet opgørelse til lønsystemet er det nødvendigt at gennemgå alle disse tillæg for den enkelte og 1. proces er aftalt til at alle får den samme samlede løn før og efter denne gennemgang, der vil blot være en opdeling af tillæggene i varige og midlertidige tillæg.

Det der så efterfølgende skal ske, er at der skal ske en omfordeling af disse tillæg, så der bliver en aflønning jf performancesamtalerne.

Det har været meget vigtigt for os i bestyrelsen, at vi har fuld gennemsigtighed i aflønningen og vi vil sikre os at de tillæg den enkelte har fået som varige tillæg ikke kan tages fra nogen her tænkes på tillægget på ca 1763 kroner som de fleste i lr. 36 får. Det tillæg er fast og kan ikke tages fra dem der har det. Hvorimod de andre tillæg (stoletillæg) kan tages fra en chef og samles i en pulje som kan fordeles til andre.

Det er vigtigt at I hver især er beviste om disse performancesamtaler der finder sted og at I her får en dialog med nærmeste leder om hvor på skalaen I befinder jer og hvad der skal ske for at rykke sig på dette niveau.



Chefkredsen

Vi har ikke mulighed for at ændre på ledelsens beslutning om hvor I befinder jer men vi har mulighed for at se på eventuelle uhensigtsmæssigheder – men igen husk vi kan alene tage os af ting som I henvender jer om.

Overenskomstforhandlingerne

Det centrale CFU-forlig mellem Finansministeren og Centralorganisationernes Forhandlingsudvalg (CFU)

Overenskomstperiode og den økonomiske ramme

Der er tale om en 3-årig aftale- og overenskomstperiode, løbende fra 1. april 2015 til 31. marts 2018. Den samlede økonomiske ramme for perioden kan opstilles således:

I procent	1.4.2015	1.4.2016	1.4.2017	1.12.207	OK'15 I ALT
Aftalte generelle lønstigninger	0,22	0,80	1,00	1,50	3,52



Chefkredsen

Skøn for udmøntning af reguleringsordningen	0,23	Ingen regulering	0,70	Ingen regulering	0,93
Generelle lønstigninger inkl. reguleringsordningen	0,45	0,80	1,70	1,50	4,45
Andre formål *)	0,05				0,05
Skøn for reststigning	0,70	0,70	0,70		2,10
TOTAL	1,20	1,50	2,40	1,50	6,60

*)

Udgiften til andre formål vedrører bl.a. finansiering af de generelle forbedringer på ATP-bidrag, en uges ekstra betalt barselsorlov til fædre og kompetenceudvikling, jf. nedenfor.

Generelle lønstigning, inkl. reguleringsordningen

Som det fremgår af skemaet ovenfor, udgør den samlede generelle lønstigning, inkl. skøn fra reguleringsordningen, 4,45 % over hele aftale- og overenskomstperioden. Den skønnede udmøntning fra reguleringsordningen er udtryk for den højere lønstigning, der forventes at være på det private arbejdsmarked end på det statslige. Dog skal det bemærkes, at udmøntningen af reguleringsordningen pr. 1. april 2015 på 0,23 % er fastlagt. Den aftalte generelle lønstigning kan herefter opgøres således:



Chefkredsen

Pr. 1. april 2015 0,45 %

Pr. 1. april 2016 0,80 %

Pr. 1. april 2017 1,00 %

Pr. 1. december 2017 1,50 %

I alt **3,75 %**

Privatlønsværn og reguleringsordningen

Som noget nyt i overenskomstforliget er der indarbejdet et "privatlønsværn". Privatlønsværnet er med til at sikre, at de statslige lønninger ikke stiger mere end lønningerne på det private arbejdsmarked, og kan dermed lidt betragtes som modstykket til reguleringsordningen. Dog med den store forskel, at stiger de statslige lønninger mere end de private, vil der ske modregning af stigningen med 100 %. Stiger de private lønninger mere end de statslige, medregnes stigningen med 80 %.

I skemaet er ikke indregnet den skønnede/forventede lønmæssige udvikling i forhold til det nye indførte privatlønsværn. Årsagen hertil er overordnet, at det



Chefkredsen

ikke skønnes at de statslige lønninger vil stige mere end lønnen på det private arbejdsmarked.

Reallønnen

Reallønnen betegner, hvad medlemmerne reelt for ud af de generelle lønstigninger, inkl. udmøntningen af reguleringsordningen et privatlønsværnet. Hvor meget er den samlede løn steget i forhold til stigningen i forbrugerpriserne i samme periode?

I skrivende stund er det ikke muligt at lave en skøn over stigningen i forbrugerpriserne, men det er de centrale parters opfattelse (Finansministeriet og centralorganisationerne i CFU), at reallønnen skulle være sikret i aftale- og overenskomstperioden, endda med en lille stigning til følge.

Skøn over reststigningen

Reststigningen er ikke en aftalt størrelse, men er udtryk for forskellen mellem den aftalte lønudvikling og den målte reelle lønudvikling, ud fra de strukturelle ændringer i personalesammensætningen (nyansatte med højere løn end dem, der forlader arbejdspladsen) og den lokale løndannelse i form af aftalte tillæg under nye lønsystemer. Da der ikke er tale om en aftalt størrelse, kan der altid



Chefkredsen

stilles spørgsmålstegn ved, hvorvidt denne del bør være en del af den samlede økonomiske ramme? Man kan sige, at inddragelsen af skønnet medvirker til at "puste" den økonomiske ramme i det samlede forlig op. Men, det er uomtvisteligt, at reststigningen er et element i den samlede lønudvikling, der bare ikke rammer ensartet på alle statslige arbejdspladser.

Sammenligning til overenskomstresultatet på det kommunale område

Flere har forsøgt at lave en sammenligning mellem overenskomstresultaterne på henholdsvis det kommunale og det statslige område. Specielt i forhold til de generelle lønstigninger. Ser man på de dele af forligene, der er aftalt i forhold til de generelle lønstigninger, så ser det ud til, at det kommunale område over hele overenskomstperioden får en lønstigning ca. 1,3 % højere end den statslige. Men, der er en række andre uforudsigelige faktorer, der skal med ind i betragtningen, og derfor er det ikke helt sort/hvidt, når der skal sammenlignes.

Faktorer som reguleringsordningen, privatlønsværet og reststigningen har også en indflydelse på de samlede generelle lønstigninger. Her er det langt hen ad vejen tale om skøn, hvorfor det er vanskeligt at indregne disse faktorer, især henset til, at det først er kendte, når begge overenskomstperioder udløber i 2018.



Chefkredsen

Dansk Told & Skatteforbund har tidligere og i forbindelse med hovedbestyrelsens møde den 4. marts 2015, udsendt notat udarbejdet af Centralorganisation CO 10, hvor økonomien i det statslige og det kommunale forlig forklares.

Materialet kan ses på DTS´ s hjemmeside

Vi er godt klar over, at det er en smule teknisk denne del, men vi står selvfølgelig til rådighed for opklarende spørgsmål mv.

Andre formål

Som det fremgår af skemaet ovenfor, blev der indgået aftale om at afsætte 0,05 % af overenskomstrammen til "Andre formål". Nedenfor er der en opstilling med en kort forklaring af disse.

Generel forhøjelse af ATP-bidrag

Pr. 1. januar 2016 forhøjes ATP-bidraget for DTS medlemmer. Den reelle procentvise forhøjelse er endnu ikke kendt.



Chefkredsen

Styrkelse af et lokale samarbejde samt arbejdet med psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om at gøre en fælles indsats for styrkelse af de statslige arbejdspladser. I første omgang laves der et kommissorium og en fælles afklaring, der skal danne grundlag for en række fælles initiativer til iværksættelse primo 2016.

Kompetenceudvikling

Det er aftalt, at de ved aftale- og overenskomstforhandlingerne for 2013 aftalte rammer videreføres. Dog tilføres området yderligere økonomiske midler med i alt 1,1 mio. kr.

Vilkår for ansættelse af chef

Parterne er enige om, at afsøge muligheder for at fastsætte nye rammer for ansættelse af chefer for at skabe større ensartethed i ansættelsen og en mere gennemsigtig og enkel lønstruktur.

Fratrædelsesbeløb ved åremålsansættelse



Chefkredsen

De nye regler betyder, at muligheden for udbetaling af fratrædelsesbeløb afvikles i de situationer, hvor der er indgået aftale om overgang til varig ansættelse efter åremålets udløb. De nye regler gælder for ansættelser i åremål den 1. juni 2015 eller senere. Det bemærkes, at i SKAT er det alene chefer fra og med kontorchefer, der kan ansættes på åremål.

Forældreorlov med løn – 1 uge ekstra til faderen

Den ekstra uge er forbeholdt faderen, og ændringen har virkning for fædre/medmødre til børn, der fødes/modtages den 1. april 2015 eller senere. Reglerne er herefter således, at der i alt er 6 ugers lønret til moder, 7 ugers lønret til fader/medmoder og 6 ugers lønret, der frit kan deles.

Opsparingsdage

Bestemmelserne i reglerne om omkonverterede omsorgsdage i tjenestemændenes arbejdstidsregler, der ligeledes er gældende for overenskomstansatte, ændres således, at ikke afholdte omsorgsdage opnået ved konverteringen af over-/merarbejde, kan udbetales ved fratræden eller dødsfald.

DTS specielle krav



Chefkredsen

Forhandlingerne med Moderniseringsstyrelsen blev afsluttet torsdag, den 5. marts 2015, og det var ikke muligt for parterne at blive enige om nogen af de krav, der var fremsendt. Parterne bekræftede derfor over for hinanden, at forhandlingerne endte uden resultat, og at samtlige krav fra begge parter blev frafaldet. Der vil således ikke ske nogen ændringer i forbundets aftaler i den kommende overenskomstperiode.

Krav om udligningen af lønforskellen mellem overenskomstansatte og tjenestemandsansatte bliver ikke til noget ej heller denne gang

Den alt overskyggende årsag til, at der ikke kunne indgås aftaler er, at der ved de centrale forhandlinger ikke var afsat økonomiske midler til indgåelse af forbedringer på organisationsniveau, herunder DTS område. Det betød, at de aftaler, der eventuelt kunne indgås, skulle være omkostningsneutrale.

MTU/lederevaluering



Chefkredsen

Vi har lige før jul fået resultaterne af MTU undersøgelsen der fandt sted i efteråret 2014 og der er fuld gang i arbejdet med handleplaner mm i de enkelte driftsenheder. Der foregår også drøftelser på forretningsniveau og endeligt er det også et arbejde vi ved interesserer direktionen så alt i alt et værktøj, der fører til dialog rundt omkring og der bliver highlightet nogle emner til gavn for vores organisation

Der vil i løbet af dette forår også ske en lederevaluering, hvor alle ledere skal vurderes af deres medarbejdere og sideordnede ledere samt direktør. Der er fortsat drøftelser om indhold og der vil forinden udsendelse til alle være en test i en referencegruppe, hvor jeg selv har fornøjelsen at deltage i.

Processen er at referencegruppen i denne uge har prøvesvaret på undersøgelsen, der skal være en workshop i april måned og evalueringen skal foregå i perioden medio maj. Resultatet af evalueringen sendes ud i juni måned og efterfølgende vil der være dialog mellem underdirektør og den enkelte leder.

Den aktuelle situation i SKAT

Vi har også i det forgangne år været udsat for en del presseomtale og det er nok noget, vi skal vænne os til. I dag er det muligt at få information meget hurtigt om hvad der sker - tænk blot på frigivelse af årsopgørelsen – 1 mand er igennem og et sekund efter kan der læses om mediestorm på tast selv – det er en proces at forholde sig til at der aldrig bliver talt pænt om os i SKAT, men



Chefkredsen

det må vi ikke gå til grunde af – vi skal i stedet forsøge at holde sammen og bruge hinanden til at komme videre. Jeg har til dem der gider høre på det, sagt at så længe vi står for langt fra hinanden i organisationen, vil dette pres fortsætte, den dag hvor vi i fællesskab stiller os skulder ved skulder, skal der meget til at blæse os omkuld - også selv om pressen skriver dårligt om os i en enkelt sag.

Uddannelse og udvikling

Vi har talt en del om udviklingsmuligheder for vores medlemmer i chefkredsen og har haft et udvalgsarbejde som har analyseret på faktuelle tal om hvor mange vi har, der har taget en diplom uddannelse/ eller master i ledelse – det er ikke lykket os at få de konkrete tal - men da vi ved at en del af jer bruger jeres tid på disse uddannelser fornemmer vi at det kører i en god gænge.

Vi har endvidere forsøgt om vi kunne få opgørelser over, hvor mange interne ansøgere der er til stillinger på ledelsesniveau. Dette har vi ikke fået, men vi kan da med glæde se at stillinger nu på dette niveau også af og til besættes med interne medarbejdere – senest er indsatsdirektøren fundet i egne rækker.



Chefkredsen

Hvad skal der til for at flere søger på disse advancementsstillinger – her tænker jeg ikke alene på jer medlemmer men også på dem der kunne være potentielle fra basisorganisationen – sælger vi ikke vores job os der er ledere på den bedst tænkelige måde – taler vi for meget om de begrænsninger, der er i jobbet i stedet for at tale om de muligheder, det giver. Fylder de administrative opgaver for meget og hvis svaret er ja til nogle af disse spørgsmål - hvordan kan vi så ændre vores fremtoning? Her efterlyser jeg dialog/debat om hvad der skal til for at det er attraktivt at være en del af ledelsen.

Et andet spørgsmål kunne være: "er alle ledelsesopgaver korrekt placeret?" her tænker jeg på den store byrde vores underdirektører har, med en organisation med op til nogen og 20 ledere og mere end 500 medarbejdere. Der er ikke formelt udstykket nogle chefer, der kan tage ansvar for fagligheden i afdelingen. Udover personalelederne kunne man tænke sig, at der kunne etableres udviklingsmuligheder for vores gruppe ved at etablere nogle flere stillinger til at understøtte de omtalte underdirektører eller fagområder der har den store volume i enten antal eller sags kompleksitet. – dette er et spørgsmål, som jeg håber I har lyst til at debattere om lidt hvor ordet er frit.

Det er derfor glædeligt at der i såvel 2014 som nu i 2015 har været afholdt lederdage, hvor ledelse er sat på dagsorden og der er blevet drøftet strategi



Chefkredsen

med afsæt i virkeligheden stor ros til de af vores kollegaer som har brugt tid på at finde eksempler til deling med os alle på disse dage.

Chefkredsens rolle nu og i fremtiden

Vi bruger en del tid på enkelt sager i kredsen og deltager naturligvis i alle de møde vi indkaldes til med udgangspunkt i jer som medlemmer – det er som oftest møde vi inviteres til med en kendt dagsorden som er lavet af indkalder (direktøren) – vi har også den oplevelse at det samme gør sig gældende når I efterspørger kommunikation / medlemsmøder så er det os der står for dagsorden – jeg tror der er behov for en nytænkning af vores rolle – vi skal prøve om ikke vi kan sætte ting på dagsorden og den appel vil jeg også give jer. Kom med emner til dagsorden så vi kan få gang i dialogen med udgangspunkt i det der rører sig hos jer.

Chefkredsen internt



Chefkredsen

Det skal ikke være nogen hemmelighed, at vi har været præget af at der pludselig skulle ske skifte på formandsposten her sidst i perioden. Det vil I måske også synes denne beretning bærer præg af, men da vi alle har jobs, der kræver os mere end hvad 38 timer giver ja så skal opgaver som dette bestyrelsesarbejde ske i vores sparsomme fritid

Vi har til trods for skiftet af formand bevaret roen og forsøgt at køre videre som om ingen ting er hændt.

Vi har fået stor hjælp fra sekretariatet og uden jer ville det have set sort ud.

Der skal derfor fra min lyde en stor tak til hele bestyrelsen og sekretariatet i DTS og også en meget stor tak til dig Hans- Jørgen, for din store indsats - ingen af os fra bestyrelsen har kunnet mærke at du havde en sag kørende mod SKAT – der har hele tiden været en professionel tilgang til tingene fra din sides side og jeg ønsker dig det allerbedste i fremtiden.

Afslutning

Vi vil nu overlade beretningens videre skæbne til forsamlingen og håber dirigenten er klar til at styre os igennem den forhåbentlige store debat vi nu sætter i gang

Dansk Told & Skatteforbund – Chefkredsen

Bestyrelsen