

Forslag til

Strategiprogram for Dansk Told & Skatteforbund 2021 - 2023

Indledning

Dette strategiprogram for Dansk Told & Skatteforbund for kongresperioden 2021 – 2023 fastsætter den overordnede strategi for forbundets arbejde i relation til udviklingen af Skatteministeriets styrelser – herunder især de syv styrelser i Skatteforvaltningen.

Det er samtidig rammerne for det strategiarbejde, der løbende skal ske med forankring i det nedsatte strategiudvalg, som udbygger, iværksætter og monitorerer strategien på baggrund af beslutninger i hovedbestyrelsen. Strategiudvalget afrapporterer på hvert hovedbestyrelsesmøde og forestår koordinering i forhold til de strategier, der udarbejdes af forbundets faglige udvalg – bl.a. på kompetenceområdet.

Derfor indeholder strategiprogrammet også kun de store linjer. Detaljerne – samt den konkrete udmøntning og medlemsrettede formidling – fastlægges ved beslutningerne i hovedbestyrelsen.

Ved siden af den overordnede strategi for arbejdet i relation til udviklingen af Skatteministeriets styrelser arbejder Dansk Told & Skatteforbund naturligvis også på en række andre områder, og strategiprogrammet er ikke udtryk for, at der sker en nedprioritering af de øvrige medlemsrettede kerneopgaver – f.eks. omkring løn, pension, arbejdstid- og vilkår, arbejdsmiljø og kompetenceudvikling – som løbende løses ved siden af det, der er beskrevet i strategiprogrammet.

Når der i strategiprogrammet nævnes ”skat” og ”skattefaglig”, skal det i relevant omfang forstås som alle fagområder i Skatteministeriet – altså f.eks. også told, moms, afgifter, inddrivelse, vurdering, motor, spil og klagebehandling.

De mere styrelsesspecifikke strategier er ikke beskrevet her men fastlægges løbende i hovedbestyrelsen med inddragelse af de relevante TR-fora.

Opgaverne skal løses

Skatteministeriets styrelser løser alle en lang række samfundscentrale opgaver, som er forudsætningen for, at der kommer penge i fælleskassen til finansiering af velfærdsstaten.

Dansk Told & Skatteforbund vil arbejde for:

- At Skatteministeriet har de nødvendige personaleressourcer til løsning af de opgaver og anvendelsen af de hjemler, Folketinget har fastsat i reglerne på området, og som politikere, borgere og virksomheder derfor har en berettiget forventning om bliver løst.
- At prioriteringen af ressourcerne sker transparent for alle, og at Folketingets partier har adgang til at se hvilke opgaver, der af ressourcemæssige hensyn bliver prioriteret bort eller nedprioriteret.
- At understøtte, at der skabes mulighed for en lettere administration til gavn for såvel virksomheder og borgere som for Skatteforvaltningen – bl.a. gennem tydeliggørelse af lovgivningen.
- At opgavevaretagelse og prioritering af ressourcer sikrer, at der er konsekvens af lovovertrædelser.
- At sikre, at alle betaler den skat, de skal – det er en fælles samfundsopgave.
- At effektive og tidssvarende it-systemer understøtter opgavevaretagelsen – under respekt af, at en kvalificeret sagsbehandling sker gennem et samspil mellem systemer og menneskelige kompetencer og ressourcer.
- At tilførslen af nye ressourcer til Skatteministeriet i perioden primært sker gennem rekruttering af medarbejdere med skattefaglige kompetencer til alle driftsopgaver fremfor til stabsfunktioner som f.eks. ledelsesstøtte, HR, kommunikation og analyse.

Opgaverne skal stadigvæk løses

Skatteministeriets styrelser er fordelt over hele landet, men fordelingen af opgaver er på en række områder skæv – og mange faglige kompetencer er gået tabt gennem uhensigtsmæssige flytninger af opgaver.

Når det gælder Skatteforvaltningens geografi, er Dansk Told & Skatteforbunds udgangspunkt fortsat neutral – forbundet vil ikke pege på én by fremfor en anden. Men det er vigtigt, at Skatteforvaltningen er en synlig myndighed i hele landet.

Dansk Told & Skatteforbund vil arbejde for:

- At Skatteforvaltningens styrelser – især de to store ”driftsstyrelser”, Skattestyrelsen og Gældsstyrelsen – på længere sigt lokaliseres på alle Skatteforvaltningens adresser.
- At ensartethed og lokalt kendskab i højere grad får mulighed for at gå hånd i hånd ved sikringen af en opgaveløsning på et højt fagligt, rationelt og kvalitativt niveau.
- At placeringen af den enkelte – såvel geografisk som organisatorisk – sker med størst mulige individuelle hensyn. Medlemmerne er i fokus – og skal sikres bedst mulige forhold.
- At nyrekruttering sker der, hvor der geografisk og opgavemæssigt er huller – og på en måde og på et tidspunkt, så de nye sikres oplæring af erfarne kompetencer under respekt for de medarbejdere, der skal stå for oplæringen ved siden af løsningen af deres egne opgaver.
- At forskellige ledelsesmæssige værktøjer til understøttelse af fastholdelse af kompetencer anvendes og med delegering af et udstrakt ledelsesrum til den enkelte leder – bl.a. gennem mulighed for HAP-dage, virtuel tilknytning, fastholdelsestillæg, seniorordninger m.v.

- At Skatteforvaltningen respekterer, at balance mellem arbejdsliv og privatliv er en forudsætning for et godt arbejdsmiljø – og at indretningen af kontormiljøer, adgang til HAP-dage m.v. har stor betydning for trivsel på arbejdspladsen.
- At en helhedsbaseret, skattefaglig opgaveløsning på tværs af Skatteforvaltningens syv styrelser er grundsætningen for genopretning af tilliden til Skatteforvaltningen.

Opgaverne skal løses – med de rette kompetencer

Skatteministeriet har et helt centralt mål omkring genopbygning af tilliden til Skatteforvaltningen. Det sker først og fremmest gennem fokus på styrkelse og udvikling af de skattefaglige kompetencer – som naturligvis skal forstås bredt for alle Skatteforvaltningens fagområder.

Dansk Told & Skatteforbund vil arbejde for:

- At medarbejdere med egentlige skattefaglige uddannelser – f.eks. professionsbachelor i skat, diplom i skat, skatterevisoruddannelsen og de interne uddannelser fra staten – udgør den skattefaglige grundstamme i Skatteforvaltningen.
- At samarbejdet mellem Skatteforvaltningen og udbydere af professionsbachelor i skat udbygges, så de studerende bliver introduceret til Skatteforvaltningen, som derfor også vil være et naturligt sted at søge job efter endt uddannelse.
- At Skatteforvaltningens ansættelse af medarbejdere uden skattefaglig baggrund knyttes op på en uddannelsesplan, som sikrer, at de pågældende gennem diplom i skat erhverver en helhedsorienteret og anerkendt skattefaglig uddannelse.
- At master i skat m.v. anvendes som et bredt og helhedsorienteret tilbud om efter- og videreuddannelse til medarbejdere med skattefaglige kompetencer.
- At det skattefaglige kompetenceniveau i Skatteforvaltningen generelt højnes – det kræver det for at løse opgaverne på en tillidsskabende måde, og det kræver det for at sikre et ligeværdigt samspil med de professionelle rådgivere.

Og sådan vil vi løse opgaverne

Udmøntningen af Dansk Told & Skatteforbunds strategiprogram i konkrete handlinger vil i løbet af kongresperioden ske gennem arbejdet i hovedbestyrelsen, sekretariatet, udvalg, TR-fora og rundt omkring blandt forbundets tillidsrepræsentanter i valghederne.

Som et led i strategiprogrammet vil Dansk Told & Skatteforbund helt overordnet arbejde for:

- At føre en proaktiv dialog med ledelsen i Skatteministeriet og i de enkelte styrelser – såvel i de nedsatte samarbejdsfora som bilateralt.
- At skabe kontakt til andre interessenter blandt organisationer, interessevaretagere, politiske partier m.v. for at påvirke og understøtte realiseringen af strategien.
- At budskaber til understøttelse af forbundets holdninger formidles gennem de interne medier – og gennem eksterne medier i det omfang det er muligt og løbende skønnes relevant.
- At fremme og styrke samarbejdet mellem forbundets medlemmer på tværs af styrelser, fagområder og geografisk opdeling.