

DTS Kreds I (Nord)s beretning 2020/2021

Indledning

Kære medlemmer af Dansk Told & Skatteforbund i Kreds I (Nord) – Dette er vores beretning, som mundtligt er fremlagt på vores kredsrepræsentantmøde, den 30. september 2021, som blev afholdt via Teams.

Aktiviteterne i Kredsen i det forløbne år har i den grad haft corona som omdrejningsfaktor. Hjemsendelse – tilbagevenden – sognenedlukning og endelig tilbagevenden til SC;(= skatte - og andre centre) før/efter sommerferien 2021.

Status og aktiviteter i årets løb

Kredsen havde ved udgangen af august 2021 **635 medlemmer** - et fald på godt 40 medlemmer i forhold til 2020 - fordelt på 11 Skattecentre – men den 1. oktober åbner det 12 SC i Kredsen – ja der er vel tale om en genåbning af Viborg!

Siden sidste Repræsentantskabsmøde i september 2020 har vi holdt afholdt 10 KB-møder via Teams – et forud for hvert HB-møde. Før Corona mødtes vi på skift i de enkelte SC – det seneste fysiske møde havde vi i februar 2020. Nu er der lys forude – hvorfor vi satser på, at vi til oktober endelig kan mødes fysisk igen.

Der er ikke sket de store ændringer i Kredsbestyrelsen siden sidste repræsentantskabsmøde – bortset fra at qua det nye SC i Fredericia forlod Tine Vestergaard Todsens formandsposten i Horsens for at arbejde i Fredericia. Tanja Gram blev valgt som ny formand i Horsens.

Igen i år blev mange af de lokale Generalforsamlinger/Valgmøder aflyst som fysiske møder og valgene afholdt via mails eller via Teams og der er genvalg til alle. Vi er pt. 14 medlemmer i kredsbestyrelsen.

Kredsbestyrelsen har i 2020/21 drøftet mange emner – bl.a.:

- Personalepolitik
- OK'21
- Kontrolpakkerne
- DTS' arbejdsmiljøudvalg
- Tillæg, PULS, 1:1 og kompetenceudvikling
- DTS' struktur og kongressen 2020

- Og selvfølgelig et fast punkt på hvert møde: Corona

Personalepolitik

Personalepolitikken blev vedtaget på HSU foråret 2021 og offentliggjort på Intranettet i september måned. Personalepolitikken er overordnet for hele Skatteforvaltningen, Spillemyndigheden og Skatteankestyrelsen og nu skal den ud at leve i styrelserne – dvs. den skal implementeres i dagligdagen. Vi kan kun anbefale jer at kigge ind i den – og vi håber, at I kan se jer selv i den, for den skal helst kunne anvendes. På Intranettet er der påbegyndt en stafet – Styrelsesdirektøren Jørgen Rasmussen fra Motorstyrelsen begyndte stafetten med overskriften ”Fokus på høj faglighed og personlig udvikling”. Kontorchef i HR i Toldstyrelsen Sofie Faarup fremhæver at samarbejde er en af grundstenene i personalepolitikken. Sofie sender stafetten videre til Morten Thomsen, som er tillidsrepræsentant for AC’erne i Skatteankestyrelsen – det bliver spændende at læse hans kommentar!

OK’21

I februar 2021 kom resultatet af OK’21 for overenskomstperiode fra 1. april 2021 til 31. marts 2024.

I februar skulle ”forhandlingsresultatet” drøftes på hovedbestyrelsesmødet - hvor vi sagtens kunne få armene ned i begejstring – for de var slet ikke kommet op”. Det er ikke et prangende resultat – og der var en stor skuffelse, da resultatet viste, at der ikke var enighed om at afsætte pulje for forhandling af specielle krav på organisationernes område – altså det vi kalder DTS-krav.

Hovedbestyrelsen drøftede det samlede resultat og der var flere HB-medlemmer - der ønskede at der blev stemt nej - men den endelige konklusion blev alligevel et ja! Men med bemærkning om, at vi ønsker mere gennemsigtighed i reguleringsordningen inden forhandlingerne i 2024. Det betød, at der på CO-10’s repræsentantskabsmødet blev tilkendegivet, at der var tale om det mindst mulige JA fra DTS’s side.

Hvad blev resultatet så?

- Rammen blev fordelt med 5,25% til lønstigninger som består af
 - generelle lønstigninger på 4,42%.
 - skønnet lønstigning via reguleringsordningen på 0,63%.
- En forventet sikring af reallønnen.
- Reguleringsordningen videreføres.
- Fortsat fokus på individuel kompetenceudvikling.

- Seniorpakke gældende fra 1. april 2022 med en årlig seniorbonus på 0,8% fra det kalenderår, hvor medarbejdere fylder 62 år. Seniorbonussen kan konverteres til frihed (maksimalt to årlige fridage) og/eller et ekstraordinært pensionsbidrag.

Vi har i DTS valgt at nedsætte en gruppe, som skal arbejde med, hvad der kunne være ønskeligt i et nyt lønsystem, og forventer i den forbindelse at medlemmerne bliver inddraget for input – hvorfor I vil høre nærmere.

Kontrolpakken I og II

Ved iværksættelse af kontrolpakkerne har Skattestyrelsen sat sig på flere byer i Danmark. Med kontrolpakke I kom Frederikssund igen på landkortet og i det jyske var det Fredericia, som blev etableret ultimo 2020.

Med kontrolpakke II kom Esbjerg og Viborg igen på landkortet.

Navene på byerne som led i kontrolpakkerne 3 og 4 – Frederikshavn, Slagelse, Ringe og Svendborg, hvor Svendborg i dag jo allerede er på landkortet, men udvides og der etableres et skattecenter i Ringe – blev offentliggjort i sommers. Nu kan vi blot vente på, hvilke opgaver der skal tilføres disse steder og om det betyder nyrekruttering til stederne eller flytning af opgaver.

Når de nye centre åbnes i vores område, vil det for flere skattecentre – bl.a. Skive - betyde at flere af vores medlemmer flytter med opgaverne eller søger på nye opgaver i de nye centre. Vi kan kun her håbe og ønske, at alle vores medlemmer opnår det optimale for den enkelte – både hvad angår afstand på arbejde og arbejdsopgaver. Vi hjælper gerne, hvis der opleves u hensigtsmæssigheder i den forbindelse – dog er der ikke iværksat en værktøjskasse, som der var iværksat dengang man gik fra én til syv styrelser (værktøjsskassen indeholdt bl.a. midler til at fastholde kompetente medarbejdere, der havde udsigt til at skulle flytte arbejdsplads langt væk, hvis arbejdsområdet skulle forblive uændret – på denne måde er mange blevet kompenseret for i en periode at hjælpe med til opbygningen af de nye styrelser).

DTS's arbejdsmiljøudvalg

DTS's arbejdsmiljøudvalg har løbende i coronatiden haft fokus på trivslen i forbindelse med hjemmearbejde og herunder også arbejdet med fremtidens arbejdsplads. I den forbindelse har alle medlemmerne haft mulighed for at deltage i en medlemsundersøgelse og det var der heldigvis rigtig mange der

benyttede sig af. Resultatet af undersøgelsen giver et godt indblik i, hvad vores medlemmer ønsker af muligheder på fremtidens arbejdsplads.

Vi afventer fortsat en rapport fra MEDST (Medarbejder- og Kompetencestyrelsen), som undersøger mulighederne for hjemmearbejde i fremtiden. Rapporten er efter sigende afleveret til politikkerne – så vi må have lidt tålmodighed endnu.

Overordnet kan vi konkludere, at det er stadig DTS's holdning, at vi ønsker individuelle og flexible løsninger.

Vi ser desværre flere steder, at der ansættes flere medarbejdere end der reelt er plads til – bl.a. i Ringkøbing - som betyder mindre skriveborde!

Vi følger det hele løbende og tæt, også for at sikre os, at vi har det rette arbejdsmiljø både hjemme og på arbejde.

Tillæg => PULS og 1:1 samtaler og kompetenceudvikling

Når man siger tillæg – så tænker man også automatisk på PULS forud for tillægsforhandlinger.

Netop ved PULS-samtalerne skal der drøftes kompetenceudvikling, udviklingsmuligheder og hvordan det i øvrigt går på arbejdspladsen.

Vi har i DTS STOR fokus på fag faglighed – styrkelse af fagligheden er en nødvendighed for genopretning af tilliden til Skatteforvaltningen. Fagligheden er både vigtigt for nuværende medarbejdere – som er den faglige ryggrad - men også i forbindelse med rekrutteringsfasen.

Med den store rekrutteringsbølge Skatteforvaltningen er i gang med, kræver det at man får ansat medarbejdere med faglighed. Dette er både for at beskytte de nuværende medarbejdere, som i en lang periode har måttet oplære nye medarbejdere. Det er rigtig hårdt – da mange samtidig skal levere egen produktion og vi hører fra flere, at produktionstallene ikke nedsættes tilsvarende.

Det er tungt og dyrt at lære op. Derfor har Skatteforvaltningen fra 2022 mulighed for at rekruttere professionsbachelorere i skat, hvor de 2 første hold er færdige i januar 2022. Det er den ene mulighed – men en anden mulighed er også, at medarbejderne får lov at videreudanne sig i diplom i skat eller master i skat.

Uddannelse er så vigtigt, så I bevarer jeres markedsværdi – det er DTS's klare holdning – at vores medlemmer har den brede faglighed, som er vigtig for hele Skatteforvaltningen.

Og I skal ikke lade jer begrænse – da der ved OK-forhandlingerne igen i år er afsat en pulje til uddannelse igennem kompetencefonden. Tidligere har vi hørt, at der ikke er penge til uddannelse – det hører vi ikke så ofte længere og særligt ikke for DTS'ere, for der er penge nok i vores organisationspulje i Kompetencefonden.

Efter PULS kommer vi jo til årets tillægsforhandlinger som jo igen i år for de fleste er foregået via Teams. Resultatet blev udmøntet før sommerferien og igen i år, var der op til 1% til rådighed for varige tillæg og op til 2% til rådighed for engangstillæg.

Et samlet overblik har vist, at der samlet set er givet tillæg for 32,5 mio. kr. i tillæg til vores medlemmer, fordelt med 9,9 mio. kr. i varige tillæg og 22,6 mio. kr. i engangstillæg. Et resultat der ikke er så ringe endda – sagt på jysk.

I det seneste Dansk Told & Skat blad kan I se citater fra fællestillidsrepræsentanterne i de enkelte styrelser.

DTS Struktur og kongressen 2020

DTS har nu fået nedsat en struktur, der matcher Skatteforvaltningens opdeling i syv styrelser. Det har været og er fortsat vigtigt for os at fastholde, at DTS's vigtigste formål er nærhedsprincippet – vi er der for den enkelte på adressen, uanset hvilken styrelse man er ansat i. Vi mener fortsat det er vigtigt, at man kender den lokale TR, når man har behov for hjælp – og den snak der kommer naturligt, når man lige mødes på gangen eller i kantine.

TR-aftalen fastlægger, hvor mange TR vi må være i Skatteforvaltningen og herefter er det vigtigt, at vi sikrer, at der kan placeres en TR i hver valghed.

Udover at vi skal være minimum en TR på alle adresser og vi skal matche Skatteforvaltningens opdeling har vi også fastholdt kredsbestyrelserne, som netop går på tværs af styrelserne i en geografisk opdeling, hvor der erfaringsudveksles med TR fra de forskellige styrelser.

Kongressen, som blev afholdt under corona-restriktionerne i oktober 2020 med kun mulighed for 50 fremmødte og resten på teams, betyder også valg. Det er her, vi vælger formand og næstformand og igen i år var der fuld

opbakning og genvalg til både Jørn Rise og Allan Christensen. Ja Jørn blev faktisk meget rørt over den stående applaus han fik.

Corona

Corona har fyldt vores dagligdag det sidste år – for nogle både på godt og ondt. Det har givet hjemmedage med korte ophold på arbejdspladsen, indtil man igen blev hjemsendt. Frem og tilbage, men efter sommerferien i år kunne alle møde ind igen.

Der er ingen tvivl om, at vi alle er forskellige og har håndteret hjemsendelsen forskelligt. Det er dog vigtigt at understrege, at det er vigtigt at vi respekterer hinandens forskelligheder i denne situation.

Teams har vundet indpas i vores hverdag. Både til virtuelle møder, oplæring, kursus og endda underholdning og mange har fået låneudstyr til rådighed til hjemmekontoret.

Vi er sikre på at det virtuelle er kommet for at blive – i et eller andet omfang. Vi afventer dog den undersøgelse, der er i gang i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, som arbejder på en rapport for alle statens ansatte. Vi venter spændt på at se, hvad de har fundet ud af med at arbejde virtuelt. Vi håber at der fortsat vil være mulighed for at arbejde hjemmefra i fremtiden – hvis altså det er et ønske fra den enkelte. Men der er jo også mange, der gerne vil møde ind på arbejde fem dage om ugen, og det skal vi have mulighed for.

Vi håber dog fortsat på, at I vil tage fat i en lokal TR, hvis I oplever uhensigtsmæssigheder. Vi kan give support og sparring – og kan endda deltage i mødet med funktionslederen, hvis dette er nødvendigt.

Undersøgelseskommissionen om SKAT startede afhøringerne i 2019 – i første omgang omkring den del, der vedrører udbyttesagen. Forbundets advokat Merete Berdiin har koordineret bisidderbistand til de involverede medlemmer og er selv bisidder for en del af dem.

Nu er undersøgelseskommissionen i gang med det andet ”ben” som indbefatter afhøringerne af lederne i det tidligere skat – bla. skatteministeriets departementschef Jens Brøchner, Skats tidligere direktør Jesper Rønno og tidligere direktør for UFST Andreas Berggreen, som alle forklarer *”at de ikke vidste, at der var alvorlige problemer i Skat. Ingen fortalte dem noget om det. Alt så godt og velfungerende ud”*.

Til det kan vi i DTS bare sige:

”Advarslerne var mange – bla. fra Rigsrevisionen – men især fra DTS!!

Fremtiden

Ved et kig ind i krystalkuglen – så ser vi ind i en fremtid, hvor der bliver nok at se til. Det har vi hvis også sagt før – men det er en realitet. Her lige lidt, som kunne blive aktuelt for os og ønsker for fremtiden:

- At vi løbende kan følge skatteforvaltningens flytninger af medlemmer i forbindelse med etablering af nye centre
- At der kommer mere gang i uddannelserne – både diplom og master i skat
- At vi får en flok nye medarbejdere, der besidder skattefaglige kompetencer for at mindske ressourcer til oplæring fra bunden

Øvrige punkter

Hvad nåede vi så ikke i 2020/2021?

Seniormøder i samarbejde med PFA Pension, FTFA og Min A-kasse vil blive genoptaget i en ny form – så vi vender forhåbentlig snart tilbage med nyt!

Arne pensionen – ja vi mangler at blive klædt bedre på for at guide vores medlemmer igennem denne ordning – brug os/DTS – i god tid inden der træffes beslutning om pensionering.

Afslutning

Der er nok at arbejde med hele tiden.

Pas godt på jer selv og hinanden. Hjælp hinanden – sammen er vi stærke!

Tak til alle tillidsrepræsentanter for en god og engageret indsats.

Charlotte Schou
Formand

Nini Teisen
Næstformand