

BERETNING for perioden 25. marts 2022 til 29. marts 2023

Indledning

Ja, så skal vi til det igen.

Endnu en periode, endnu et år er gået siden sidste ordinære generalforsamling i 2022, og jeg skal nu i gang med at aflægge beretning på bestyrelsens vegne for 20. gang i min tid som formand.

Men det bliver så også den sidste, men mere herom senere.

Jeg glæder mig hvert år, måske ikke så meget over indholdet, men mere over det at være sammen med jer. Det er så dejligt og hyggeligt at være sammen med nogen, man har relationer til og med, og det har jeg med jer.

Og jeg skal ærligt indrømme, at det er ikke mange at de mange "nye" ansigter der er kommet de seneste par år, som jeg har nogen som helst form for relation med. Men det er sikkert mest min egen skyld. Jeg synes bare ikke ligesom jeg orker at stifte nye relationer, når jeg alligevel er på vej ud.

Og hvordan vil Skatteforvaltningen og UFST i særdeleshed klare sig uden mig. Det er gas, I kan tage det.

Nej, alvorligt talt. Det som I står for, nemlig indblik, forretningsforståelse og loyalitet, det er ikke noget de "nye" besidder, og derfor tror jeg også, at besværlighederne for UFST og Skatteforvaltningen vil sikkert fortsætte en rum tid endnu. Men kun fremtiden kan vise hvor længe.

Nå, men vi må hellere komme "ud over stepperne", så vi kan få noget at spise og sammen få hygget os.

Det er jo trods alt også vigtigt.

Lad os begynde med at se på bestyrelsens sammensætning.

I det sidste års tid har det været Tina C. Olsen, der har taget sig af medlemmerne i Departementet, Ulla Kær Andersen og jeg selv, der har passet medlemmerne i Lyngby og på Frederiksberg.

Og det er så os, der på bedste vis servicerer de medlemmer, der er tilbage på de 3 adresser.

Og så har vi et antal kolleger, der fysisk er på adresser i det jyske, og selvfølgelig de 10 medlemmer fra forbundet.

Ja, vi er ikke mange, men til gengæld nogle af de medarbejdere i UFST med de største erfaringer når man ser på sammenhænge og kompleksitet i mange af vore systemer. Mange fra DTS i UFST er mere eller mindre autodidakte, men de er også mere eller mindre uundværlige.

Og med denne selvros, som jeg så absolut mener er meget velfortjent og berettiget, må vil hellere få taget hul på selve beretningen som vi i bestyrelsen i år har delt mellem os, så vi alle tre har indlæg undervejs.

Og det er mig der lægger ud.

STORE BEDEDAG

Måske er jeg ikke den rette til at tale om afskaffelsen af Store Bededag, da jeg snart har fri alle dage, men jeg vil alligevel forsøge mig.

Lige så snart det blev kendt, at regeringen ville afskaffe Store Bededag, har det ikke skortet på kritik, både fra fagbevægelsen, folkekirken, bagere, alle partier uden om regeringen på Radikale Venstre, og den ganske almindelige dansker.

Modstanden fra Fagbevægelsens Hovedorganisation, der har 1,3 mio. medlemmer, var gennem hele forløbet markant imod afskaffelsen.

Dansk Told og Skatteforbund var også modstandere og havde ligesom FH, gerne set nogle forhandlinger forud for vedtagelsen i Folketinget, fx gennem 3 parts forhandlinger, hvor regeringen, fagbevægelsen repræsenteret ved LO og arbejdsgiverne sætter sig om bordet og forhandler sig til rette.

Men regeringen fandt ikke anledning til nogen form for forhandling og forslaget blev stemt igennem ved 3 behandlingen den 28. februar, og dermed er Store Bededag en saga blot fra 2024.

Og begrundelsen / undskyldningen fra regeringspartierne er jo krigen i Ukraine og afledt af det, nødvendigheden af at styrke det danske forsvar.

Jeg forstår til fulde nødvendigheden af at styrke det danske forsvar, men jeg mener ikke at det havde været nødvendigt af afskaffe en – blandt befolkningen – skattet helligdag.

Man kunne sikkert have fundet andre finansieringsmuligheder, fx skrev flere medier den 5. januar 23 at man ved gennemgang af statens finanser havde "fundet" ekstra 52,4 mia. kr.

Hold da op. Det er mange penge. Men de skal åbenbart bruges til noget andet. Så Store Bededag i år er foreløbig den sidste fridag.

Hjemmearbejde – muligheder/forskelligheder

Ja, hjemmearbejde er fortsat udbredt i UFST. Men hjemmearbejde administreres også meget forskelligt – fra krav om at man som udgangspunkt møder ind alle dage, over krav om faste mødedage nogle dage om ugen, til chefer, som lader medarbejderne selv bestemme hvor meget de vil - eller ikke vil møde ind.

Disse forskelle giver sig netop også udslag i at der kan være dage med områder i huset – i hvert fald på OHV, hvor der nærmest er kamp om pladserne til dage og områder, som er fuldstændigt eller næsten fuldstændigt tømt for medarbejdere, når man går forbi.

Disse forskelle er ikke tilfredsstillende for medarbejderne. Hverken at man ikke kan få en plads i nærheden af dem, man møder ind for at samarbejde med, eller at man nærmest sidder alene, hvis man møder ind – så kan man lige så godt blive derhjemme – vil nogle tænke.

Det er et faktum at UFST ikke har pladser nok, hvis vi alle møder ind, og der er også stadig en stor del af medarbejderne, som gerne vil have lov til at arbejde hjemme nogle dage hver uge.

Omvendt, hvis du ønsker at møde ind hver dag, så har du faktisk et krav på, at UFST stiller en arbejdsplads til rådighed for dig.

Ledelsen i UFST er godt opmærksomme på disse forskelle med siddepladserne. Derfor planlægge de, at der skal gennemføres endnu en rokering, hvor pladserne fordeles mellem afdelingerne på ny. Der er dog fortsat ingen melding om, hvornår denne nye rokering vil finde sted.

Samtidig forslår ledelsen at fjerne nogle af de sorte møde/frokostborde, som står rundt om i områderne, fordi de tilsyneladende ikke bruges særligt meget. I stedet skal der etableres ekstra siddepladser, så der i alt kommer 90 ekstra siddepladser på OHV.

Arbejdsmiljøorganisationen i UFST har besluttet at de også gerne vil se på vores indretning med fleksibel seating for at undersøge, om det kan gøres bedre. De vil bl.a. se på sammenlignelige arbejdspladser, for at se hvordan de arbejder med fleksibel seating, så de kan vurdere, om det kan gøre bedre her hos os. Det bliver spændende, hvad der kommer ud af deres undersøgelse.

En del af pladsproblemerne skyldes naturligvis at vi bliver ved med at vokse, og der desuden fortsat er mange konsulenter i huset. Derfor skal vi skaffe pladser til flere og flere.

Derfor er det vigtigt at vi har en fortsat dialog med ledelsen, både om pladsfordelingen og om hjemmearbejdspladser, så alle synes det er rart at være i husene, når vi møder ind. Og alle kan få lov til at arbejde hjemme fra nogle dage om ugen, hvis de ønsker det.

OK 21/24

Ja, punktet er jo en årlig tilbagevendende begivenhed på vores generalforsamling, og det skyldes primært min overvejende "negative" generelt til OK resultater og til reguleringsordningen i særdeleshed.

Tilbage til forliget på statens område i 2021, blev der aftalt generelle lønstigninger på 4,42 % over 3 år, hvoraf den største portion kommer til udbetaling den 1. april, nemlig hele 1,48 %, og så er reguleringsordningen ovenikøbet bonet ud med 0,14 %, så vi skal stige med svimlende 1,62 %.

Det er voldsomt, men dog på den positive måde.

Det er – synes jeg – sjældent, at reguleringsordningen er positiv.

Men, det var den også i april 2022, hvor den aftalte lønstigning på 1,19 % blev forhøjet med et positiv reguleringsssats på 0,59%, så lønstigningen 1. april 2022 blev på 1,78 %.

Og så har vi 0,35 % i udsigt den 1. oktober 2023.

Så de generelle aftalte lønstigninger ved OK21 på 4,42 % er altså blevet til 5,21 % takket været 0,73 % ekstra fra to på hinanden følgende positive reguleringsssatser.

Jamen, vil lykken da ingen ende tage.

Næ, åbenbart ikke. I hvert fald, selvom jeg ikke er meget for det, må jeg jo indrømme, at vi i denne omgang har haft glæde af reguleringsordningen.

Og når vi så kigger ind i de kommende OK forhandlinger for 2024, ja, så er der ingen tvivl om, at hovedvægten, som altid, vil blive lagt på generelle lønstigninger.

Og skal de private indgåede overenskomster i 2023 være en retningspil, ja, så ser det ud til at der er yderligere generelle lønstigninger i vente.

Det store forberedende arbejde op til forhandlingerne om OK24 er så småt ved at gå i gang, og det vil blive intensiveret frem mod sommeren 23.

Ja, det skal blive spændende at følge. Nu fra sidelinjen som pensionist.

Organisationsændringer

Ja ingen beretning, uden at dette emne er relevant at tage op.

Sidste år sagde Jens bl.a. om dette emne

En kolos – en gigantisk kolos.

En Udviklings- og forenklingsstyrelse med godt 1800 årsværk og et ukendt antal konsulenter.

1 direktør, 6 fagdirektører, 17 underdirektører og ikke mindre end 86 funktionsledere og kontorchefer. (Slut på referat)

Hvis vi ser på disse tal igen i dag, kan vi konstatere at der også er ændringer i år, idet vi fortsat har 1 direktør og 6 fagdirektører men antallet af underdirektører er øget med yderlig 1 til nu 18 styk og tilsvarende er antallet af funktionsledere og kontorchefer øget til 96. Disse leder i alt 85 kontorer, hvoraf altså 11 er så store at de har 2 chefer. Dette er tallene pr 1. marts i år – ja man må hellere sætte dato på sin opgørelse, den kan jo være ændret igen i morgen.

Til gengæld kan vi konstatere, at selv om vi har fået flere kontorer, er vi færre mennesker til at udfylde pladserne i disse kontorer, end for et år siden, idet vi i dag kun er omkring 1640 medarbejdere – dette skyldes hovedsageligt, at det ikke er lykkedes at rekruttere så mange som det var planlagt.

Hvor mange konsulenter vi har i dag, kender jeg ikke det nøjagtige tal på, men når vi ser på antallet af lyserøde nøglesnore som transporteres rundt i huset, har jeg i hvert fald ikke indtryk af, at tallet er faldet markant.

Niels Gotfredsen lovede ellers, på fællesmødet 10. marts, at de ville forsøge ikke at lave så mange organisationsændringer, men der blev jo heller ikke lovet INGEN.

Mange af ændringerne har heldigvis være ændringer, hvor man flytter hele kontorer til nye afdelinger. Det påvirker ens hverdag mindst, hvis man flyttes sammen med både sine arbejdsopgaver og alle sin kollegaer, og hvis man samtidig får lov at blive siddende på den lokation, man hidtil at siddet på. Dette er ledelsen heldigvis også opmærksomme på, når de planlægger nye ændringer.

GF 23 – Seniorordninger

Når jeg ser ud over forsamlingen, er det min klare opfattelse, at mange vil være interesseret i at høre lidt om de gældende seniorordninger i Skatteforvaltningen.

De to ældste er jo seniorordningerne om hhv. nedsat tid fra det år man fylder 60 med fuld pensionsindbetaling og den hvor man kan få op til 12 seniorfridage årligt.

Formuleringen i den med de 12 seniorfridage, blev jo ændret i december 21, således at ordene "kritisk kompetence" faldt ud og erstattet med en mere "blød og rund" formulering, nemlig således:

"En seniorordning kan etableres, når ansættelsesmyndigheden vurderer, at det er muligt og hensigtsmæssigt."

Og lad mig bare sige det som det er.

Jeg kender ikke nogen i UFST der har ønsket den ene eller anden ordning, eller for den sags skyld begge, der har fået afslag. Så selvom det ikke er et "tag selv-bord", så er det altså ikke noget problem i UFST.

En anden ordning stammer fra OK 21, og betyder at ansatte der er fyldt 62 år, får ret til en årlig seniorbonus på 0,8 % af den samlede løn. Man kan frit vælge at få konverteret seniorbonussen til 2 årlige seniorfridage eller til pensionsindbetaling.

Selvom man fx fylder 62 den 31. december 2022, får man "for hele året", altså med de muligheder jeg lige har beskrevet.

Og den sidste ordning er også en ordning som "går helt af sig selv".

Når man som tjenestemand har opnået 37 års pensionsanciennitet, hvilket for mange sker som 62-årig, optjenes kvartalsvis 15 % af ens samlede løn, som først kommer til udbetaling når man går på pension. Og det har været gældende siden 1. januar 2019 og det er noget som ansættelsesmyndigheden selv holder øje med.

Det kan for mange blive til et pænt beløb i sidste ende. Pengene kommer automatisk til udbetaling når man går på pension.

Aftalen blev lavet for at tilgodese tjenstemandsansatte der jo maksimalt kan optjene 37 års pension i forhold til andre ansatte som jo fortsat optjener pension også efter 37 år. På den måde har man forsøgt at udjævne ulighederne for pensionsoptjening.

Så vi har altså i alt 4 – fornuftige - tilbud som man kan gøre brug af når man bliver senior.

Og det er vel ikke så ringe endda.

TAT – mulig fusion

DTS har i løbet af 2022 arbejdet på en fusion med TAT.

TAT står for Foreningen af tekniske og administrative tjenestemænd.

De er, lige som DTS, en del af CO10 og har ca. 450 medlemmer mod DTSs nuværende lige over 2.000 medlemmer. Oplægget er, at TATs medlemmer ikke fordeles ud blandt de nuværende kredse i DTS, men indgår som en samlet selvstændig kreds, med eget medlem af Hovedbestyrelsen.

TAT kommer ikke tomhændet over i DTS. De har (heldigvis) en positiv formue, og de har også 2 sommerhuse med.

Oprindeligt blev der arbejdet frem mod at DTS skulle holde en ekstraordinær kongres i april 2023, hvor vi skulle stemme om fusionen med TAT, men der var behov for nogle ekstra

drøftelser internt i TAT, som betød, at denne plan er udskudt. Nu planlægges der mod en ekstraordinær kongres i efteråret 2023, i november måned. Hvis fusionen bliver vedtaget, med forslag til ændring af vedtægterne, stiles der mod en fusion pr 1. december 2023.

Lidt om departementet

Departementet er kendetegnet af en kultur med højt tempo og nærhed til politiske processer.

Det er både spændende og krævende.

I departementet er vi ca. 300 medarbejdere – og det er jo en noget anden virkelighed end den, I i styrelserne færdes i til daglig. At være en del af holdet i departementet betyder i perioder lange arbejdsdage, og derfor er der en forventning om en høj grad af fleksibilitet.

Det tror jeg også, at man i de enkelte styrelser kan nikke genkendende til – for på det høje tempo og de lange arbejdsdage – ja, der tror jeg såmænd ikke departementet og styrelserne adskiller sig væsentligt fra hinanden.

Det er måske snarere på arbejdsopgaverne, departementet og styrelserne adskiller sig fra hinanden.

I departementet arbejder vi tæt på de politiske processer på et område, hvor der er stor bevågenhed og mange interessenter, der skal tages hensyn til.

Vi arbejder tæt på de politiske beslutninger og leverer det, der i sidste ende betyder, at de politiske visioner kan blive til virkelighed.

I efteråret, da der blev udskrevet valg – der stoppede stort set alt arbejdet i Folketinget, og politikerne kastede sig ud i valgkamp. Og det havde i sagens natur en afsmittende effekt på de arbejdsopgaver, der ligger i departementet – og formentlig i nogen større grad end i de enkelte styrelserne. Møderne i Folketingssalen aflyses, og alle de lov- og beslutningsforslag, der er fremsat i Folketinget, men som endnu ikke er færdigbehandlet, bortfalder ved udskrivelse af et valg.

Men når alt kommer til alt – og på trods af de forskelligheder, der er – så kan departementet ikke fungere uden styrelserne og styrelserne kan ikke fungere uden departementet.

Jeg kan kun opfordre de af jer, der har lyst til at prøve kræfter med at arbejde i et departement, til at prøve det – og jeg vil faktisk gerne have lidt flere DTS-medlemmer i mit hus... ”

AFSLUTNING

Ja, så er vi kommet til sidste punkt på dagsordenen, afslutning.

Afslutning på en lidt anderledes beretning, idet den har været delt af bestyrelsen.

Vi håber, at beretningen indeholdt nogle af de forhold som I gerne ville høre om, og hvis ikke, er det bare en skam.

”Løbet er kørt” som man siger.

Og så alligevel ikke helt.

I kan selvfølgelig altid stille spørgsmål både til de emner vi har valgt at fortælle om, men også om emner som vi ikke har fået nævnt, men hvis der er emner som I gerne ville vide noget om, så det er bare at "skyde løs" lige om lidt.

Man siger jo, "at når en dør lukkes, åbnes en ny". Og det synes jeg er rigtigt.

Og i hvert fald er dagen i morgen meget anderledes for mig.

For første gang siden 2003 er jeg ikke længere tillidsrepræsentant, og oven i hatten skal jeg meget snart være fuldtids pensionist.

Begge dele vil være nyt og meget mærkeligt.

Jeg har nydt de mange år som jeres tillidsrepræsentant, og jeg ved, at jeg i mange situationer har været med til at gøre en forskel, og det er det, der gør det hele værd.

Der er mange ting jeg ikke kommer til at savne. Jeg vil ikke komme til at savne at høre om strategier, pejlemærker, organisationsændringer, 2025 og 2030 planer, nej alt det kan jeg snildt undvære.

Men det er noget andet med tillidshvervet.

Det vil jeg helt sikkert komme til at savne, og selvfølgelig vil jeg komme til at savne relationerne til jer.

Men afskeden er ansøgt og den er bevilliget, så der er ingen vej tilbage.

Og der er heller ingen vej tilbage hvad angår beretningen.

Den er slut.

Tak for jeres tid og tak for lån af jeres ører.