

Indledning

Så er vi tilbage, og jeg har fornøjelsen af – på hovedbestyrelsens vegne – at aflægge beretning om, hvad der er sket i løbet af det seneste år.

I ved jo alle, at der er sket ganske meget, og derfor vil beretningens indhold være en prioritering, ligesom der også i beretningen vil være forhold, som kommer til at række fremad. Ja, og der vil også blive lagt vægt på de emner, som har aktualitet.

Proceduren er den samme, som det plejer – der vil være et emne eller flere emner sammen, og så vil der være debat om dette eller disse emner.

Det er jo det første repræsentantskab siden den ekstraordinære kongres den 15. november 2023, hvor vi lavede fusionen med TAT, således at Dansk Told & Skatteforbund – med binavnet Foreningen af Tekniske og Administrative Tjenestemænd og Overenskomstansatte - nu består af 2.430 medlemmer med den velkendte kredsstruktur – vi har en Chefkreds, vi har en TAT-kreds, vi har en tre geografiske kredse – Kreds 1, Nord, Kreds 2, Syd og Kreds 3, Øst mv. samt ikke mindst Seniorkredsen.

Medlemmerne dækker hele landet, og som forbund er vi gået fra at dække et ministerium til at dække flere ministerier – det skal give og giver et andet indhold i dagligdagen i forbundets sekretariat, men på den anden side opfylder det også forudsigelserne fra fusionskongressen om, at der er rigtig mange synergier i den fusion.

Det har selvfølgelig også hjulpet, at integrationens første del er gået godt. Gitte og Irlin er faldet godt ind i sekretariatet – og har også tilført en række gode ting. Vi ser frem til - i sekretariatet - at fortsætte denne fælles rejse – og der skal nok ske en god udvikling – men det skal komme i et fællesskab, og vi er jo startet med at lave det, som vi kender – men stille og roligt, så vil I som tillidsrepræsentanter komme til at stifte bekendtskab med alle sekretariatets medarbejdere på den ene eller den anden måde.

Beretningen, som der nu aflægges, vil - for en stor dels vedkommende - rette sig mod Skatteforvaltningen – og forholdene vedrørende TAT, vil enten være under relevante emner eller særskilt, ligesom der kun vil blive nævnt nogle få ord om Seniorkredsen og Chefkredsen – de har jo egne beretninger.

Her i indledningen vil jeg gerne byde velkommen til den nye skatteminister, Rasmus Stoklund, vi vil glæde os til at samarbejde med Rasmus, og samtidig siger tak for samarbejdet til Jeppe Buus. Vi har været glade for samarbejdet, og vi er overbeviste om, at Jeppe har givet gode anvisninger til Rasmus om det vigtige i at have gode faglige medarbejdere – således tager vi skatteminister Rasmus med ud til Københavns Professionshøjskole den 28. oktober – så Rasmus kan få en snak med skolen og med de studerende.

Nu går vi i gang, og der vil som sagt være debat efter passende afsnit, så kom bare op på talerstolen – enten med kommentarer eller med godt input til fremtiden...

Første emne vil være et aktuelt emne, nemlig Personalelinjeskifte i forbindelse med erhvervelse af en Diplom i skat. Og som man kan høre, så er vi i Skatteforvaltningen.

Sagen starter med, at vi på et møde med ADST – det står for Administrations- og Servicestyrelsen – i midten af maj i år får at vide, at ADST for 2 – 3 år siden har fået en anmodning fra AC om, at der i forbindelse med personalelinjeskifte skal være en lønforhandling, og at det har ADST så tænkt sig at se på.

For Dansk Told & Skatteforbunds vedkommende tog vi denne meddelelse med ro, idet vi jo gennem de seneste 20 år har haft en administrationsordning – en administrationsordning, som lå på Serviceportalen, og hvoraf fremgik, at for HK-assistent, overassistent og konsulent skal udgangspunktet være den aktuelle samlede løn (bestående af basisløn og kvalifikationstillæg), hvorefter medarbejderen indplaceres på det nærmeste højere løntrin inden for fuldmægtigforløbet i henhold til DTS-overenskomsten. Derudover tildeles et rådighedstillæg samt pension.

Der står videre, at hvis en medarbejder som assistent, overassistent eller konsulent har en samlet løn, der overstiger det højeste fuldmægtigsløntrin, placeres medarbejderen på det højeste løntrin. Herefter tildeles et kvalifikationstillæg, som udligner forskellen op til den samlede løn (basisløn og kvalifikationstillæg) inden overgangen til DTS-overenskomsten. Derudover tildeles et rådighedstillæg samt pension.

Og endelig står der: for HK-fagkonsulenter, specialkonsulenter eller chefkonsulenter, der har en samlet løn, der overstiger lønrammen for deres respektive stillingskategori, placeres medarbejderen på den højest mulige løngruppe. Herefter tildeles et kvalifikationstillæg, som udligner forskellen op til den samlede løn (basisløn og kvalifikationstillæg) inden overgangen til DTS-overenskomsten. Derudover tildeles pension. Det er for denne gruppe, at fordelingen ved at skifte er, at den pågældende får en bedre pensionsprocent.

Imidlertid skete der så det, at ADST – uden at indkalde til et forhandlingsmøde – ændrede proceduren for personalelinjeskifte. Pludselig var den nuværende tekst taget væk, og det blev forbundet først klar over, da vi i sekretariatet modtog lønudspil – som vi i øvrigt altid gør, så vi kan se, om der kan ændres noget – fx til et højere kvalifikationstillæg.

Forskellen mellem lønudspillene var imidlertid, at nu så lønudspillet ud, så flere fik en beskeden lønforhøjelse på bl.a. 17 kr. om måneden...tidligere så lønudspillet altid ud til at give mindst en tildeling af rådighedstillægget – altså for de stillingskategorier, som udløser et rådighedstillæg.

Det er klart, at et sådan lønudspil hverken kunne eller ville vi underskrive – og det udløste så, at vi sammen med AC blev indkaldt til et forhandlingsmøde med ADST, hvor vi stort set fik at vide, at i ADST ville man fremadrettet forhandle hele lønpakken samlet. Man ville nemlig have muligheden for at vurdere den enkelte. Sagt med andre ord:

En afvigelse fra den hidtidige administrationsordning ville kunne give en betydelig nedgang i forhold til de pågældendes klare forventning til en god lønudvikling – altså en kvittering for at have opnået nye og bedre kompetencer.

Det er også det budskab, som vi har fået fra en gruppe af kommende medlemmer, som netop har afsluttet deres diplom i skat, og hvor der på nuværende tidspunkt er fremsendt lønudspil – men det er netop disse lønudspil, som forbundet har stoppet, fordi de ikke opfylder de forventninger, som de pågældende har i forhold til den administrationsaftale, som var gældende før 1. juni i år.

Og bare for at nævne en konkret sag, så vedrører en af sagerne en, som har fået at vide af sin funktionsleder, at hvis vedkommende skulle sidde på dette område, så skulle vedkommende gennemgå uddannelsen til Diplom i skat – også for at få den samme løn som sine kolleger.

Alt dette lykkedes, men nu står vedkommende med et skammeligt lønudspil fra ADST – det er da helt uacceptabelt. Og det er jo i den grad skadeligt for uddannelsen – man stiller sig umiddelbart spørgsmålet: hvad vil det betyde, at uddannelsen fravælges. Ja, vi har allerede hørt fra nogle, som lige er påbegyndt uddannelsen, at de overvejer at stoppe. Synd for de pågældende og synd for Skatteforvaltningen – ja, det vil i al fald betyde, at vi som fagforening bliver nødt til at overveje, hvordan få vi rådet bod på den skade, som der er kommet. Og her kan ADST passende hjælpe, for de er da så åbenlys skyld i problemerne og usikkerheden.

I det efterfølgende vil jeg på grund af sagens alvorlige karakter for en gang skyld give jer lidt om indholdet i de forhandlinger, der har været ført – bare for at give jer nogle af mellemregningerne.

Vi – DTS og AC – blev så indkaldt til endnu et møde, hvor vi fik den indrømmelse, at man fra ADST's side nok havde været lidt hurtigt ude. Og lad mig bare indskyde, at det er sjældent, at vi får en indrømmelse af en fejl. Vi fik også en invitation til at påbegynde separate forhandlinger mellem ADST og DTS samt mellem ADST og AC. Grunden til denne ændring var, at Claus Henrik Larsen sagde, at man havde vurderet, at man kunne indgå en aftale – bemærk en aftale.

Forhandlingsmøderne – hvoraf der har været tre styk - blev holdt med cirka en uges mellemrum, og til det første møde blev vi bedt om at komme med noget skriftligt – altså i forhold til, hvad der var forbundets holdning.

Vi videregav, at vi skulle ende på de retningslinjer, som er givet i administrationsordningen, som fremgik af Serviceportalen før 1. juni 2024.

På forhandlingsmødet fik vi at vide, at vi ikke kunne få en aftale, men at vi kunne få et forståelsespapir – et papir, som tager udgangspunkt i, at man fremover ønskede at se på den samlede løn – at udgangspunktet for en forhandling skulle være den såkaldte samlede lønpakke – således at man kunne have nogen, som fik mindre og andre som fik mere.

Forbundet meddelte, at det kunne vi ikke gå med til, idet vi henviste til, at de sager, som var fremsendt til lønforhandling – alle var fra medarbejdere, som havde en klar forventning om, at man i det mindste fulgte anvisningen i den såkaldte administrationsordning.

Det gik vi så hjem og tænkte over, og på det efterfølgende møde blev forståelsespapiret så drøftet ud fra indholdet, hvor vi bad om at få at vide, hvad tilbuddet egentlig udgjorde i forhold til den lønstigning, som man havde indskrevet i forståelsespapiret.

Efter lidt betænkningstid meddelte ADST, at man altid ville garantere en lønstigning på 3.000 kr. i forhold til den samlede løn. Ud fra dette, kunne vi fra forbundets side jo umiddelbart se, at hvis en forhandling mandede ud i dette beløb, ja så ville der kunne blive tale om, at man ikke fik det fulde rådighedstillæg – et tillæg som udgør 4.318,70 kr. – altså en manglende stigning på 1.380,70 kr.

Og det eneste sted, hvor man ville kunne hente denne forskel, ja det ville jo være ved at fratække beløbet fra grundlønnen – og det er her, hvor det tilter for os – hvordan skulle vi kunne gå med til en nedsættelse af grundlønnen.

Det ville jo være totalt mærkeligt, hvis man den ene dag har udført et stykke arbejde til en pris, og den næste dag, så fortsætter man arbejdet – men honoreres med 1.380,70 kr. mindre i løn. Det hænger ikke sammen.

På det grundlag kom vi ikke længere i den sidste forhandling, som for 14 dage siden, og det blev tid til at meddele, at vi måtte udbede os et uenighedsreferat.

Et uenighedsreferat vil betyde, at forbundet leverer aftale- og forhandlingsretten tilbage til CO10, som så overtager forhandlingerne – og første forhandling, som CO10 vil gennemføre, ja det bliver så med ADST. Er der stadig uenighed, så udfærdiges der igen et uenighedsreferat med henblik på at indbringe sagen som en tvist for MEDST – Medarbejder- og kompetencestyrelsen.

Hvad kan så blive resultatet af denne forhandling mellem MEDST og CO10 – ja, i værste fald kan det ende med endnu en uenighed – og så står man tilbage ved udgangspunktet – og så skal vi igen til forhandlingsbordet med ADST, og hertil skal vi så i forbundet vurdere, om vi vil rejse en voldgiftssag – hvilket kan være et sats, eller hvorvidt vi vil indbringe sagen for retten, nemlig at ADST bryder de pågældende medarbejders forventning – herunder at man hindrer et personalelinjeskifte.

Der har i forhandlingsforløbet været faldet mange ord, og i en af forhandlingerne var vi mest trætte af, at det blev nævnt, at man fra ADST's side også skulle kunne forsvare resultatet i forhold til HK – en underlig betragtning, og udsagnet blev hurtigt korrigeret til, at det var nok også sagt lidt for stærkt – men alligevel!

I hovedbestyrelsen har vi selvfølgelig også drøftet den alvorlige situation, og derfor er der nu to muligheder, nemlig at forfølge den stipulerede forhandlingsrytme med at overgive sagen til CO10 eller hvorvidt vi skal invitere os tilbage til forhandlingssporet – det sidste for at forfølge, at vi stadig synes, at der er noget at tale om – for at få at vide noget nærmere om, hvordan ADST vil håndtere teknikken omkring en ændret administrationsordning. I forbundet kan vi nemlig ikke se, hvordan fremtiden vil være, hvis man følger ADST's måde – hvordan vil lønnen se ud efter næste løntrinsstigning, hvordan vil man forholde sig til rådgivningstillægsordningen, som pludselig ikke har samme værdi – men samme forpligtigelse – nemlig op til 20 timer i kvartalet.

Sagen har senest været bragt frem af os på Kontaktudvalgsmødet, hvor den nye departementschef, Merete Agergaard, Claus Henrik Larsen, Thomas Lund Kristensen og Christina Severinsen nu er orienteret om problemerne.

Der vil unægtelig komme til at være en konsekvens i forhold til denne sag – og konsekvensen kunne sagtens være, at flere bliver usikker på, om man skal påbegynde uddannelsen Diplom i skat – og det vil da være ærgerligt for Skatteforvaltningen, hvis ikke man får styrket fagligheden i Skatteforvaltningen – det er efter forbundets opfattelse nødvendigt, at Skatteforvaltningen er på stikkerne for at beholde gode faglige medarbejdere, ja, det må fx da også være i HK's interesse, at deres medlemmer har denne udviklingsmulighed – en mulighed, som samtidig giver mulighed for en lønudvikling.

Men forbundet har intet hørt fra HK. Selv om de pågældende medarbejdere stadig er omfattet af HK's overenskomst – indtil de er behørigt personalelinjeskiftet.

En kedelig sag, men også en sag, hvor vi i forbundet har oplevet, at der er stor frustration hos dem, som har gennemført Diplom i skat – ja, der er således etableret sig en gruppe, som selvfølgelig forsøger at fastholde det, som efter endt uddannelse - ville have givet dem en minimum lønstigning på mindst rådgivningstillægget.

Er forbundet kommet med noget input i forhandlingerne – ja, vi har jo spillet ud med, at vi forstår, at forhandlingsmomentet er vigtigt for ADST, idet der er en sammenhæng til, at de kan gennemføre en forhandling med en aftale til følge, så de får et legitimt grundlag for at udbetale løn og komme væk fra en ulovlig praksis.

Derfor har vi jo netop foreslået, at de tre elementer kunne være følgende – for det første en tildeling af rådighedstillægget – de 4.318,70 kr. – så er det i orden. Herefter kan vi så forhandle de to resterende elementer, nemlig indplaceringen og et eventuelt kvalifikationstillæg – det vel og mærke for den gruppe, som bliver berettiget til et rådighedstillæg.

For de, som ikke er berettiget til et rådighedstillæg, ja, der gælder jo, at deres løn skal forhandles – så der er der orden i penalt huset.

Ja, der kunne sikkert spindes langt flere ord på denne sag, men det er forbundets håb, at man kan se fornuften i det, som vi siger – og vi vil håbe lige til det sidste – håbe, at fornuften kommer til at råde, og ellers skal der godt nok ske en helt anden slags overtalelse, end den, som vi indtil videre har været udsat for.

Vi synes, at denne sag er så alvorlig, at vi er nødt til at komme med en udtalelse, som sætter perspektiv på sagens tilblivelse og udfoldelse – derfor skal jeg nu læse en udtalelse op for jer, og så håber vi, at ledelsen tager sagen op til en revurdering – i interesse for en styrket faglighed i Skatteforvaltningen.

Udtalelse:

Udtalelse fra Dansk Told & Skatteforbunds repræsentantskabsmøde den 22. oktober 2024:

Skattefagligheden i fare med nyt lønudspil

Gennem de seneste år har genopretningen og styrkelsen af skattefagligheden i Skatteforvaltningen været i fokus – såvel internt i Skatteministeriets styrelser som politisk gennem aftalerne om styrket skattekontrol.

En vigtig brik i styrkelsen af skattefagligheden har derfor været uddannelsen Diplom i skat, som giver medarbejdere i Skatteministeriets styrelser mulighed for at erhverve sig målrettede, skattefaglige kompetencer som et led i jobbet – og samtidig at forøge deres markedsværdi.

Bestået Diplom i skat har derfor også givet mulighed for et personalelinjeskift til fuldmægtigforløbet og at blive omfattet af den ”Organisationsaftale for fuldmægtige m.fl. (DTS) i Skatteministeriet”, som er indgået mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og CO10 – Centralorganisationen af 2010/Dansk Told & Skatteforbund – DTS-overenskomsten. Et personalelinjeskift, som i kraft af den forøgede markedsværdi har sikret de pågældende en løn- og pensionsmæssig fremgang i forhold til deres hidtidige overenskomst eller lønaftale – og som derfor også har været en ”gulerod” undervejs gennem uddannelsesforløbet.

De nærmere vilkår har været beskrevet i ”Serviceportalen” på Skatteforvaltningens intranet, og det har givet dimittender med Diplom i skat en klar og berettiget forventning om en lønmæssig fremgang i forbindelse med personalelinjeskiftet – bl.a. i kraft af organisationsaftalens rådighedstillæg, som vel at mærke modsvares af en merarbejdsforpligtigelse.

Dansk Told & Skatteforbund må derfor også tage afstand fra, at Administrations- og Servicestyrelsen i juni 2024 ensidigt har ændret vilkårene for lønmæssig indplacering i forbindelse med

personalelinjeskift til DTS-overenskomsten. Som udgangspunkt med den konsekvens, at den lønmæssige fremgang efter gennemført Diplom i skat bliver mindre end efter de tidligere retningslinjer – ja for nogle helt symbolsk.

Ændringerne i retningslinjerne i ”Serviceportalen” kom uden, at Administrations- og Servicestyrelsen reelt havde forhandlet indholdet med Dansk Told & Skatteforbund. Efterfølgende har der ganske vist været forhandlinger mellem parterne, men endnu uden udsigt til en aftale, der kan skabe sikkerhed og tryghed for de fremtidige vilkår ved personalelinjeskift for nye dimittender.

Der synes fra Administrations- og Servicestyrelsens side at være en principiel uenighed i opfattelsen af, hvordan indplaceringen skal ske på DTS-overenskomsten. Forbundet står uforstående overfor grundlaget for denne uenighed, da lønindplaceringen sker i overensstemmelse med en aftale, der er indgået mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og CO10/DTS ved aftale- og overenskomstforhandlingerne.

Indtil videre har Administrations- og Servicestyrelsen afvist at lade tekniske drøftelser med forbundet og CO10 bringe klarhed omkring det tekniske grundlag for uenighederne omkring lønindplaceringerne, så det kunne danne afsæt for en aftale, som begge sider kan se sig selv i.

Dansk Told & Skatteforbund vender dog gerne tilbage til forhandlingsbordet i Administrations- og Servicestyrelsen – det skylder vi de kolleger, der venter på en afklaring af deres anmodning om personalelinjeskift.

I første omgang må der hurtigst muligt findes en løsning for de dimittender fra i år, som har startet og gennemført uddannelsen med en berettiget forventning om en klar lønfremgang i forbindelse med personalelinjeskift til fuldmægtigforløbet. Det skal på plads nu – alt andet er utroværdigt for Skatteministeriet!

Herefter kan vi så tage hul på de fremtidige vilkår under respekt for rammerne i DTS-overenskomsten.

For hvis der ikke fremover er udsigt til en lønfremgang og honorering af den forøgede markedsværdi efter afslutningen på Diplom i skat, vil den helt store taber være skattefagligheden i Skatteministeriets styrelser. Det har hverken vi, Skatteministeriet eller samfundet råd til!

Dermed er der lagt op til debat om emnet – så talerstolen er jeres.

Det næste emne hører også til et af topemnerne i forhold til den tid, som vi bruger på det – nemlig arbejdstid med flere aspekter. Det er også et emne, som faktisk breder sig ud over flere ministerier – et emne, som vi næsten altid berører, men det synes som om, at spørgsmålene fra medlemmerne om arbejdstid intensiveres.

Hvad det skyldes, det ved jeg ikke, men man kunne måske slutte, at ledelserne bliver mere og mere presset til at nå resultaterne, hvorfor man hele tiden søger grænser i forhold til at få medarbejderne til at levere arbejdstid fx under sygdom og i forhold til mertid og overarbejde.

Men vi starter med det, som man kunne kalde flere aspekter, idet vi alle i Skatteministeriet har fået **juleaftensdag tilbage som betalt fridag** – men hvad er prisen?

Ja – de medarbejdere, der ikke er omfattet af flex-aftalen, kommer til at betale prisen – altså fagkonsulenter og special- og chefkonsulenter. Og hvad betyder det så for den personalekategori?

Der indføres nu en praksis på tværs i Skatteministeriet, at brugen af ATN- og 0-dage fremover må udgøre højst 11 dage på et kalenderår – dog med mulighed for i konkrete tilfælde af fravige loftet, hvis særlige grunde taler herfor – det hedder fleksibilitet, og muligheden for at fravige lofter blev fremhævet på HSU-mødet i Skatteforvaltningen.

Men udmeldingen giver til stadig mange henvendelser til sekretariatet. Hvorfor må man nu ikke længere have fleksibilitet? Hvorfor skal man nu begrænses i at arbejde forskudt og selv tilrettelægge arbejdsindsatsen? Og vi ved jo netop, at det vanskeligste, der findes, ja, det er at have dialog med sin leder om arbejdstid og arbejdsmængde – alle er bange for at få et nej.

Og alligevel er forbundets klare budskab til medlemmerne – gå nu i dialog med din leder. Direktørerne var på HSU-mødet i Skatteforvaltningen enige i, at der stadig skulle være fleksibilitet, og at man skal kunne fravige de 11 dage, hvis det giver mening.

Skulle der være steder, hvor man ikke kan fravige de knæsatte 11 dage, så er I velkommen til at fortælle medlemmerne, at de skal henvende sig til forbundets sekretariat. Der findes ikke et møde – siden udmeldingen – hvor vi ikke har drøftet emnet – sågar på det seneste Kontaktudvalgsmøde, som var det første møde med den nye departementschef, som kender problematikken. Nu har departementschefen muligheden for at rette op på den vejledning, som er kommet fra ADST i kommunikationen om de 11 dage, idet der absolut ikke står noget om muligheden for at fravige den stramme regel.

Og at der fortsat vil være problemer, der fornemmer vi, når funktionsledere fortæller os, at specielt underdirektørerne er begyndt at holde stramt på de 11 dage. Jeg skal i den forbindelse også sige, at der er meldinger fra flere af jer om, at man på flere steder godt kan finde ud af at lave fleksibiliteten.

Vi håber, at det løser sig derude – vi håber, at lederne stadig har sit ledelsesrum – for med et ønske om at Skattestyrelsen vil være en af Danmarks allerbedste arbejdspladser – og Skatteforvaltningen være en **attraktiv** arbejdsplads – så skal der også være fleksibilitet begge veje.

Det vil godt nok være træls, hvis vi kommer til at opleve flere stramninger – hvad skal modtrækket være til det – ud over den nævnte dialog med lederen og indrapporteringen til forbundet. Betyder det, at vi på alle områder skal bede om, at der indgås lokalaftaler – for at have noget i hånden, og for dermed at hindre, at ledelsen løber fra fine ord på et HSU-møde.

Og så kommer tusinde-kroners-spørgsmålet – hvad kommer de sidste to dage til at koste?

Der har været afholdt nogle møder med direktøren fra ADST, hvor han har fortalt os om, at man er i gang med at se på det. Det var selvfølgelig noget, som alene var sagt i fortrolighed til os organisationsforpersoner. Men da jeg har konstateret, at ledelsessiden har rendt med sladder, så kan jeg vel også godt fortælle jer, at det, som man har gjort, ja det er at beregne besparelsen på at udskyde udbetalingen af varige tillæg i forbindelse med Tillæg '25 til den 1. juli – det skulle så udløse en besparelse på 27 mio. kr. – til oplysning fik vi at vide, at en fridag koster 17 mio. kr. – vi ser gerne regnestykket.

Der har allerede været fremsendt et udkast til vejledning vedrørende Tillæg '25, og i denne vejledning har man allerede taget forskud på glæderne, idet man fastsætter, at varige tillæg først udbetales den 1. juli 2025 – og samtidig giver man forklaringen om, at der skal være tale om samtidighed og andre søforklaringer. Vi må dybere ind i denne problematik, ligesom vi må have et overblik over, hvordan man gør i andre ministerier – og her har vi hørt om ministerier – også på TAT's område, hvor man har genindført dagene gratis – ja, græsset kan somme tider være grønnere på den anden side – hvem sagde attraktiv arbejdsplads.

Hvad mere har været i skudlinjen på arbejdstidsområdet.

Normtid for fagkonsulenter har også været et emne - vi har nemlig fået en række henvendelser fra blandt andet jer om, at normperioden for fagkonsulenter flere steder er "en klods om benet" for flere arbejdsområder. Der har derfor været et ønske om at ændre normperioden.

På TR-konferencen den 7. maj 2024 blev tillidsrepræsentanterne præsenteret for rammerne for den indgåede aftale om normperiode på kvartalet. Og samtidig blev der drøftet, om man hellere ønskede måneden som normperiode.

Konklusionen på drøftelserne – hvor vi kiggede på fordele og ulemper – var, at den bedste løsning ville være at gå i dialog med ADST om at få genindført flexaftalen. Det hører vi også fra Chefkredsens medlemmer.

På hovedbestyrelsesmøde i august blev der givet mandat til at DTS kan gå i forhandling med ADST om genindførsel af flex-aftalen. Vi har ikke startet disse forhandlinger endnu, idet vi – som jeg lige har fortalt om – har prioriteret sagen om bl.a. personalelinjeskifte højere – og måske er forhandlingsklimaet ikke lige det bedste for øjeblikket, men der er et ja til at genindføre flex-aftalen.

I perioden har der så også været et øget fokus på **opsparing og afvikling af afspadseringstimer**.

Rigsrevisionen har været på lønrevision og havde blandt andet fokus på store afspadseringssaldi, fordi det medfører en særlig økonomisk forpligtigelse. Derfor bliver der igangsat en proces for afvikling af de største saldi.

Dette har nu bevirket, at medarbejdere, med mere end 111 afspadseringstimer, skal finde en plan for afvikling af timer over 111. Igen er dialog nøgleordet – og særligt for DTS – vi mener det er vigtigt, at medlemmerne går i dialog med sin leder om afvikling. Hvad er muligheden for den enkelte – udbetaling eller en afviklingsplan?

Når vi har talt med medlemmer – så er mange af timerne "gamle" forstået på den måde, at det har været timer, der har været leveret for længe siden – formentlig i forbindelse med større opgaver – men er det ikke også lidt et ledesssvigt. Hvis lederne ikke har hjulpet den enkelte med at få afviklet timerne i stedet for, at man pludselig kommer med et udspil om, at timerne her og nu skal afvikles. Hvorfor har man ikke sikret en løbende nedbringelse af timerne?

Det skal så siges, at vi i flere tilfælde også har fået tilbagemelding fra medlemmer – at de netop i forbindelse med en dialog – har fået aftalt et godt og fornuftigt afviklingsforløb. Det er vi glade for

at høre! Så igen – kontakt endelig sekretariatet, hvis man opdager, at der foregår noget på arbejdstidsområdet – jo tidligere jo bedre.

Nu vender vi blikket mod **Beordret overarbejde**.

Vi har før sommerferien fået en række medlemshenvendelser fra special- og chefkonsulenter – nemlig at flere styrelser beordrer over-/merarbejde – og det store spørgsmål var, hvordan forholder man sig i forhold til honorering?

Netop fordi special- og chefkonsulenter alene honoreres for deres merarbejde ud fra en individuel drøftelse – om det kvalitative og kvantitative *merarbejde* med sin personaleleder om et engangsvederlag – kan det skabe en del usikkerhed om, hvorvidt man reelt kan forvente at få honorering for de timer, der lægges som mertimer.

Vi ser – som jeg var inde på tidligere - et øget pres på medlemmerne med at levere over-/merarbejde i de forskellige styrelser. Tidligere har man kunnet udvise fleksibilitet i forhold til, når arbejdet pressede sig på – mod at afvikle 0-dage enten på forhånd eller senere, inden for normperioden på kalenderåret. Men nu kan det betyde, at vores medlemmer hverken kan forvente honorering af merarbejde og/eller afvikling som 0-dage, fordi de to ting ikke harmonerer med hinanden og ledelsens udmelding.

Vi går i dialog med ADST.

Hvis vi lige smutter en tur forbi, så indfører **Toldstyrelsen en grænse på 40 afspadseringstimer**.

På trods af den koncernfælles udmelding i juni 2024 – om at nedbringe afspadseringstimer over 111 – så valgte Toldstyrelsen at melde ud, at saldi skulle nedbringes til 40 timer.

Hvad skal det nu til for ..? Hvor er ledelsen – i forhold til at man kunne have taget fat om problemet med de mange timer på et tidligere tidspunkt – end pludselig ned til 40 timer. Som i øvrigt ikke harmonerer med en grænse for dem, der er omfattet af flexaftalen på +74 timer – og den koncernfælles udmelding på 111 timer.

Er det ledelsessvigt? Måske – men de vil nok vende retur til den tidligere leder – og når vi hører fra vores medlemmer, så har der været så markante organiseringer i toldstyrelsen, at nogle har haft så mange lederskift, at de næsten ikke kan huske, hvem de har drøftet hvad med. En sjov tanke, hvis alle ledere burde deltage i en PULS-samtale for det forgangne år – ja, så kunne der i nogle tilfælde sidde både 5 og 6 ledere til en PULS-samtale, hvis dette skulle aktualiseres.

Når vi nu er på arbejdstidsområdet, så tager vi lige et punkt om, at **Toldstyrelsen indfører opgavefordeling af frokostpause**.

Toldstyrelsen har fundet på noget nyt – tidsregistrering af frokostpause. Det er ikke noget, ADST har kendskab til – men hvorfor. Ja, udmeldingen er, at de vil se, hvad den konkrete opgave helt nøjagtig koster at få produceret – men har man nu husket at tænke på, at medarbejderne også skal have mulighed for at orientere sig om sin organisation. Hvad sker der med den tid, hvor man i

frokosten taler fagligt med andre kolleger, nogen læser måske artikler på intra, holde sig ajour på lovstof, instrukser og meddelelser. Det er jo tid, der skal opgavefordeles på produktionen – men i Toldstyrelsen vil de holde opgaverne helt rene. Det giver en skævhed blandt medarbejderne for dem, der er villige til at vise ”ren produktion” – og dem, der gerne vil orientere sig om de ting, der sker i organisationen – både i Toldstyrelsen men også vedrørende Koncernfælles nyheder. Er vi ude på et skråplan Eller ender vi i et opgavefordelingsstyrani – et dokumentationshelvede, og hvornår skal vi have koder til toiletbesøg – ajourføring af lovstof – dialog med kollegaerne – tjenestetid til kørsel – sparring med kollegaer hvor mange opgavefordelingskoder ønsker vi, og hvordan registrerer man sig korrekt, og hvad er konsekvenserne, hvis ens leder mener, at man registrerer forkert. Det kan næsten kun gå galt – og hvordan er det i tråd med regeringens ønsker om mindre registrering?

Arbejdstid rammes også af et af resultaterne fra OK’24 – på en positiv måde, idet der fra 2025 kommer en **Opsparingsbank** – som også vil gælde på TAT’s område.

Vi har tidligere hørt om de mange timer, som pludselig skal afvikles – og man vil garanteret stadig have fokus på løbende afvikling, så vi ikke får kritik fra Rigsrevisionen. Men det kan så måske blive til en mulighed med den nye opsparingsbank, som blev aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 2024. Her er det muligt at opspare frihed til senere afvikling – både i hele dage og timer.

Der er endnu ikke meldt noget ud fra ADST om, hvordan det skal håndteres – men fakta er således:

- Opsparing max 15 dage
- 6. ferieuge efter ferieloven
- 8 dage fra afspadseringskonto – som stammer fra over-/merarbejde iht statens arbejdstidsaftale
- Afviklingen – 8 dage pr. kalenderår
- Op til to sammenhængende dage

Ja, som I kan høre, så er der mange forhold vedrørende arbejdstid. Men arbejdstid er også vigtig. Vi skal ikke arbejde mere end det, som vi skal – for ellers bliver det let til stress. Så det er vigtigt, at man har dialog med sin leder. Husk det er cheferne, der skal prioritere arbejdsmængden.

Men I må meget gerne være i dialog – og I må meget gerne sige til medlemmerne, at sekretariatet er klar til at svare på spørgsmål. Sekretariatet vil følge op på de møder, der har været afholdt omkring arbejdstid – vil gerne have en fleks-ordning for alle.

Så er der debat om arbejdstid.

Lad os komme over i et par emner, som vedrører alle, nemlig OK ’24 og fremtiden i form af OK ’26 – 2-årige overenskomster giver et noget hurtigere rul.

Selv om det – sædvanen tro – var hårde overenskomstforhandlinger tidligere på året, så lykkedes det alligevel at komme hjem med en acceptabel overenskomst – i hvert fald, hvis man holder fast i det faktum, at der i forbundet var ganske få, som ikke kunne gå ind for aftaleresultatet, som jo gav en 2-årig overenskomst.

Hvorfor gik det så igennem? Ja, jeg tror, at man godt kan sige, at det ikke skyldtes Finansministeren – men det skyldtes nærmere, at vores forhandlere var stædige nok til at rykke rundt på de enkelte elementer inden for den urokkelige ramme på 8,8%.

Men som sagt, så blev der rykket noget rundt på tingene, som ikke fik samme karakter som ved tidligere overenskomster – bl.a. blev der jo inklusiv reguleringsordningen en lønstigning pr. 1. april 2024 på 5,89% - ved tidligere overenskomster, så er de større lønstigninger først kommet til slut i overenskomstperioden. Tidlig udbetaling af en lønstigning har også en værdi – og det kan meget vel have været det, som fik ja-sigerne frem af busken.

Reguleringsordningen bliver også ændret, og forhåbentlig er der styr på, at den får en større retfærdighed.

Og så bliver det jo spændende at se, når vi kommer til november næste år, hvordan tingene så ser ud i forhold til lønudviklingen på det private arbejdsmarked. Har vi fået det, som vi skal have? Eller skal der være en eventuel ekstraordinær udmøntning i forbindelse med den lille regulering af de 0,2% i generelle lønforbedringer, som er aftalt til pr. 1. november 2025.

Kan der så komme en negativ regulering – nej, det er der også taget vare på. En eventuel negativ regulering reduceres først og fremmest i de nævnte 0,2% - og den resterende reduktion håndteres sammen med den førstkommende aftale om generelle lønforbedringer ved OK '26.

Vi har gennem mange år kritiseret reguleringsordningen, og derfor er det aftalt, at der sker en ændring pr. 1.4.25, hvor vi går fra det implicite lønindeks til det standardberegnete lønindeks. Og i den forbindelse er der så en række forudsætninger for at komme den vej – herunder at man har øje for udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor.

Der blev afsat en meget lille procent på 0,11% til andre formål – det er bl.a. til Kompetencefonden, men her er vi ude i, at det jo er et område, hvor vores pensionister står af. Det er her, at de mener, at pensionister bliver snydt for en regulering af pensionerne på 0,11%. Og det har de ret i, og vi støtter dem i den kamp.

Aftaleresultatet bød også på 0,89 til særlige formål, og her blev topscoren, at vi forlods lavede en forbedring af PFA-pensionsprocenten fra 18 – 18,4% - vi ligger fortsat i toppen af skalaen for pension til vores medlemmer. Det har betydning. Og så ved jeg godt, at Seniorkredsen ikke kan lide midler til særlige formål. De ønsker regulering med det samlede ramme.

Vi fik alle gavn af organisationspuljerne, og på Skatteministeriets område betød det, at der blev 0,6% til at lave forbedringer inden for forbundets område. Inden for TAT-Kredsen blev der også penge til at lave forhandlinger inden for forskellige ministerieområder.

Hvis vi ser på forbedringer inden for Skatteministeriet, så anvendte vi pengene til en bedre indplacering af nyuddannede professionsbachelorer i Skat – en basisløntrinsforbedring og startindplacering på basisløntrin 2 i løngruppe 1. Vi forhøjede basislønnen for fagkonsulenter sats I og II, og for overenskomstansatte funktionsledere blev der indført et nyt basisløntrin – svarende til AC.

Så fjernede vi Provindsatser i løngruppe 3 – og sats I blev erstattet af Sats II – stor betydning, men for ganske få. Derudover forhøjede vi basislønnen for overassistenter. Og det samme gjorde vi for konsulenter, som også fik en basislønstigning. Og på den måde brugte vi cirka 7,5 mio. kr. på Skatteministeriets område.

På TAT-Kredsens område afskaffes Løngruppe 1 og der er aftalt lønforbedringer på Løngruppe 2, 3 og 4.

Hvis vi lige ser hurtigt på et af de områder, hvor der var meget fokus, så var det på fænomenet øget fleksibilitet.

På den konto, så blev det til en ordning, hvorefter man kan opspare frihed – opsparingen kan bestå af afspadsering og særlig feriedage – er omtalt tidligere. Men det blev også til en ordning, hvor man kan give valgfrihed for den del af pensionsbidraget, der overstiger 15% - og det betyder, at man kan udbetale den valgfrie del helt eller delvist som løn eller indbetale helt eller delvist til en opsparingsordning i tilknytning til den pensionsordning, som den ansatte er omfattet af. Vi afventer de fremtidige retningslinjer.

Så kom der også lidt med omkring tillidsrepræsentanter – og det er rigtig mange fine ord, men til syvende og sidst, så handler det om, hvordan man får sammensat en aftale, som er tilpasset de lokale forhold. Senere er der et afsnit om den nye tillidsrepræsentantaftale.

Der var lidt flere punkter, som der også blev indgået aftale om, men det er skåret væk af hensyn til jer – og I kan det garanteret også udenad – dog skal det tilføjes, at der ultimo 2025 skal være en afsluttende forhandling af OK'24.

Forude venter så de kommende forhandlinger vedrørende OK '26 – og det bliver spændende at se, hvordan det kommer til at gå for sig.

I CO 10 er vi så småt begyndt at forberede os, idet vi først og fremmest har evalueret aftalen – og så er vi ved at lægge sporene for, hvordan hovedpunkterne skal se ud.

Skal hele butikken være lønforhøjelser (Marianne siger ja), skal der være større puljer til organisationsaftaler (Marianne siger også ja – hvis der kompenseres, skal vi have højere pension og meget, meget mere).

Først og fremmest, så har vi i CO10 evalueret OK'24-processen, og alle i bestyrelsen finder, at man er blevet inddraget igennem hele processen, herunder vigtigst, nemlig at man også har været med i slutforhandlingerne.

I særdeleshed var der tilfredshed med organisationspuljerne.

Bestyrelsen i CO10 besluttede på et møde lige før sommerferien, at der i januar måned skal afholdes et OK'26-seminar – og det skal bl.a. tage udgangspunkt i evalueringen vedrørende OK'24, og for eksempel bør organisationerne overveje, hvor mange krav, der skal fremsendes. Skal man fremsende mange – ligesom man har fået til vane, eller skal man have færre krav – og stå mere på disse krav, som betyder mere for os.

Vi kommer også til at se på fleksibel løndannelse og i den tilknytning spørgsmålet om bæredygtighed.

Vi er kommet til debatten om disse emner – OK24 og OK26.

Vi bliver i det mere økonomiske område, og vi skal se lidt på forslaget til Finanslov for 2025.

Man kan jo starte med at konstatere, at vi jo egentlig var glade for, at Skatteministeriet havde opnået en flerårsaftale om skattevæsenets økonomi – en aftale, som strækker sig fra 2023 – 2027 – altså en 5-årig aftale. En bred politisk aftale.

Aftalen bygger jo på, at størstedelen af det danske skattevæsen er velfungerende – så ved I det! Dog nævner man, at der er udfordringer på flere kritiske driftsområder, herunder særligt ejendoms-, gælds- og udbytteområderne.

Hertil kommer, at der i skattevæsenet er 230 it-systemer – og at det udfordrer skattevæsenet. Og så er der blandt disse systemer rigtig mange systemer, som er legacy-it-systemer, der er behov for at modernisere.

Stabile rammer skulle skaffe skattevæsenet ro om skattevæsenets økonomi, realisme i skattevæsenets opgavevaretagelse og tilstrækkelige ressourcer til at løfte opgaverne.

Jeg vil ikke gennemgå flerårsaftalen – den har vi tidligere behandlet, men vi vil mere forholde os til, at udkastet til Finanslovsaftale for 2025 indeholder en besparelse. Kravet om besparelse kom i stand efter aftalerne om økonomien for 2025 for kommuner og regioner.

Det var således et krav fra regioner og kommuner, at når der skulle være besparelser på deres områder, så skal Staten smage sin egen medicin, og så skulle der også være besparelser i Staten – og det blev så til en aftale, hvor Staten skulle spare 1.000 årsværk.

Og så kom udkastet til Finanslov for 2025, og heraf fremgår der netop, at Staten breder besparelserne ud over hele statens område med undtagelse af visse ministerier. Skatteministeriet gik således ikke fri – selv om man havde en flerårsaftale, hvis formål var at skabe stabilitet omkring økonomien.

Udkastet kom i slutningen af august 2024, og indebærer, at der samlet set skal være administrative besparelser på 128 årsværk på Skatteministeriets område. Som det fremgår af de svar, som er givet i Folketinget, så vil der være opgavebortfald vedrørende 14 medarbejders opgaver – flest i Motorstyrelsen.

På TAT-Kredsens område er det specielt på Fiskeristyrelsens område, hvor man vil trække et skib ud af kontrollen. Men selvfølgelig også række andre ministerier og styrelser – herunder Undervisningsministeriet bliver ramt af nedskæringer.

Vi er i Skatteministeriet blevet orienteret om, at man mener, at man kan finde løsninger for de pågældende medarbejdere, hvis der er kompetencer til stede, som der er brug for andre steder i organisationen, og man peger på, at man vil forsøge at gøre de samme, som man gjorde i forbindelse med udflytning af statslige arbejdspladser.

På Fiskeristyrelsens område er vi i gang med at se på, hvordan vi kan påvirke beslutningen, herunder at tage politiske kontakter for at se, om der er grundlag for at ændre beslutningen, idet situationen vil betyde, at kontrollen svækkes. Kunne man forestille sig, at man udbyggede skibets kontrol del til også at omfatte kontroller vedrørende havmiljø eller andre kontrolforhold.

Omkring besparelser er der en klar forventning til, at det bliver situationen fremadrettet med besparelser, som kommer til at gentage sig år efter år. Derfor er der allerede nogen af jer, som er kommet i den situation, at ledige stillinger ikke er blevet genbesat, hvilket igen vil betyde, at der i langt højere grad skal flyttes medarbejdere rundt, fordi der ikke bliver plads til at have et såkaldt overforbrug fra tid til anden. Det må til gengæld også betyde, at Skatteforvaltninger får brug for at have stabile

faglige kompetencer til rådighed – kompetencer, der kan hjælpe på tværs. Tilsvarende skal Skatteforvaltningen også af med flere af de medarbejdere, som er uden for kontrolmiljøet – vel det, som i daglig tale kaldes DJØF'ere eller regnearksmedarbejdere, ligesom der vil være et stort fokus på at nedbringe antallet af eksterne konsulenter.

Ja, der bliver noget at holde øje med, og vi må prøve at få samling på de forskellige situationer, så vi kan sikre, at der er de nødvendige ressourcer til at løse opgaverne, herunder at de tilbageværende medarbejdere ikke går ned med stress – herom noget mere senere. Men husk, at I gerne må indrapportere, hvis prioritering er nødvendig. Slutteligt undrer vi os bare over, at departementerne tilsyneladende slipper let.

Måske var det passende her at berøre et emne som ministerieomlægninger, ny minister, Skatteministeriets organisation og direktører, der forlader organisationen. På det grundlag – og set i sammenhæng med prioriteringerne som følge af nye tider på den økonomiske front, så kunne der måske være grund til at stille sig spørgsmålet: har vi den rigtige organisation i Skatteforvaltningen – og har vi den rigtige sammensætning?

Hvis man så skulle se på organisationen, så kan vi da i al fald pege på, hvor vi synes, der er knaster – og nu kan jeg så starte, og hvis I ikke har noget lige nu, så er det da noget, som vi kan dyrke fremadrettet.

Vi er jo en koncern, som er sammensat af 7 styrelser – tilsammen Skatteforvaltning, og så har vi Skatteankestyrelsen og Spillemyndigheden samt departementet – det er de ti i koncernen. De syv styrelser er ligestillede – og det har et særligt forum, som hedder FællesMyndighedsForum – forkortet FMF. Det er her, at man træffer beslutninger, som gælder alle syv styrelser. En gang imellem er de øvrige tre nok med, når det drejer sig om noget, som skal gælde på koncernplan.

Der er tilsyneladende to lag af beslutningskraft på områder, som vedrører samtlige medarbejdere i de syv styrelser – for det første er der de overordnede forhold, som altså beslutes i FMF, men så eksisterer der også et såkaldt SSB, og det står for SharedServiceBoard.

Hvem mon sidder i SSB, ja det gør så de enkelte styrelseres HR-ansvarlige – men de tre faglige organisationer leverer i al fald ikke input til dette organ.

Her kunne man godt stoppe op et øjeblik og filosofere over, at der jo træffes beslutninger i begge organer. Men desværre er det sådan, at vi – og her er vi enige organisationerne imellem – vi når ikke at få vores input med til nogen af de to organer. Vores input skal jo indgå i beslutningsprocessen. Jeg kommer senere ind på samarbejdscirkulæret.

Jeg synes godt, at man kan konstatere, at HR-området er flere steder. Styrelserne har opbygget deres styrelser siden 2018 med HR-funktioner, og tilsvarende har ADST opbygget en stor HR-funktion. Alligevel ser vi flere forhold, som lægges ud til at blive besluttet decentralt. Og samtidig så skal ADST alligevel spørges om det ene og det andet.

Vi er vel der, hvor man godt kunne diskutere, om det er den rette organisation på HR-området.

Hvis der fremover skal arbejdes på tværs, så vil jeg foretrække den direkte kontakt mellem styrelsernes HR-funktioner i stedet for at have et delvist overordnet organ i form af HR i ADST, hvor der skal laves spændende processer. Ja, det er da et bud.

I en anden ende, så har vi grundlaget for organisationen af 2018, nemlig et grundlag, hvor styrelserne skal arbejde sammen på tværs.

Gør man så det – ja, vi har set noget her på det sidste med udlån af medarbejdere fra Skattestyrelsen til Vurderingsstyrelsen – ikke nogen let sag, men det går. Når jeg hører medarbejdere i Skattestyrelsen sige, at man faktisk også ønsker sig mere samarbejde med Gældsstyrelsen, så er der noget, der tyder på, at vi ikke helt har udviklet det, som hedder samarbejde på tværs. Interessant.

Og nu til debatten om Finanslovsudkastet for 2025 og Skatteforvaltningens organisering. Hvordan forholder vi os – hvilke politikere skal vi kontakte med videre...lad os høre.

Lad os gå videre over til emner, som også har været fremherskende i det seneste år i Skatteforvaltningen, nemlig en række nye initiativer, så som souschefer, chefkonsulent + og ++, specialistuddannelse på internt akademi og karriereplanlægning.

Som I alle ved, i hvert fald TR'erne fra styrelserne, så har vi nu haft souschefer siden 2021. Souschefbegrebet blev indført for at styrke ledelseskraften. Souscheffunktionen skulle være en investering i kommende ledere.

I november 2023 blev så souschefordningen evalueret, og på daværende tidspunkt – i al fald i Skattestyrelsen – var man på det forventede niveau. Niveauet på begyndelsestidspunktet var 18 souschefer og en forventet stigning til 34 souschefer. Og i marts 2023 var man 30 souschefer.

Souschef-ordningen er ikke en ordning, som er groet i vores have – vi har den holdning, at det er underlig konstruktion, hvor man sætter en almindelig medarbejder til at udføre en række ledelsesopgaver. Der er ikke tale om et ens indhold i stillingerne, og der sker også hen ad vejen ændringer af indhold.

Vi synes heller ikke, at der på det aflønningsmæssige er ordnede forhold – vi havde hellere set, at forholdene omkring en souschef blev overenskomstbåret, altså at vi havde forhandlet os til de rigtige rammer for en souschefstilling.

Når det er sagt, så håber vi virkelig, at det går så godt med souschef-ordningen, som det tyder på.

Hvis vi går videre ned ad avancementssporet, så kommer vi til det, som har fået betegnelse: anerkendelse af de højeste kompetenceniveauer, nemlig chefkonsulent + og ++ fra september 2024. Heller ikke noget, som er groet i vores have. Vi har ingen problemer med, at der skal være gode avancementsmuligheder for specialister, og vi ser også gerne specialisterne blive i organisationen.

Og igen er vi i det, som vi kalder for et område, som burde have været overenskomstbåret. Nu kommer begrebet lidt ad bagvejen, og det bliver iværksat i november i år, hvor udpegningen forventes at foregå. Fra 2025 vil udpegning af eksperter og senioreksperter – de nye betegnelser – forventes at indgå i PULS-processen.

Der er udarbejdet en længere vejledning, og de lønmæssige forhold er beskrevet som en anbefaling, således at der udmøntes et tillæg på op til 5.000 kr. pr. måned i forbindelse med udnævnelsen til chefkonsulent +, og at der tildes et yderligere tillæg på op til 5.000 kr. pr. måned med udnævnelse til chefkonsulent ++ for at anerkende den større faglighed. Der kan være tale om varige eller midlertidige tillæg.

Ja, der næsten kun at sige – vi må se, hvordan det går. Forbundet har fra start af sagt, at man med fordel kunne have set på, hvordan andre ministerier tackler honorering af specialister ud over chefkonsulentstillingen. Og igen – det burde have været overenskomstbåret og ikke kommet ind ad bagvejen.

Til sidst under dette punkt, så kommer vi til det program, som er bærende til + og ++-programmet nemlig program Karriereveje – anerkendelse af specialister og tydelige karrierespor fra juni 2024.

Vi er ude i noget, som er blevet til på koncernfælles lederdag i 2022 og styrelsernes risikobillede for 2023, hvor rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer blev fremhævet. Det er faktisk et ok spor – nemlig et alternativ til ledelsesvejen, men i programmet er det angivet, at der er tre indsatsområder, som man satser på.

Det første er en decideret specialistuddannelse, som skal ske på et internt akademi. Her må vi sige, at vi finder det underligt, at man vil til at etablere specialistuddannelse med udgangspunkt i en intern uddannelse.

Her må vi altså tænke tilbage på, at man for en del år nedlagde de interne uddannelser med henvisning til, at uddannelsen skulle ud i det offentlige uddannelsessystem, fordi man selvfølgelig skulle have ECTS-point – og dermed tilskrive noget markedsværdi. Sådan skal det altså ikke være mere, og det forstår vi ganske simpelt ikke – hvad er det, der er sket?

Vi skulle måske lige i denne sammenhæng tage lidt med omkring kompetence – kompetenceudvikling i Skatteforvaltningen – i hvert fald i de syv styrelser.

I skatteforvaltningen er der et udvalg, som hedder KOU – Kompetence- og Onboarding Udvalg – altså udvalget, som ser på kompetence og on-boarding. Det er altså et vigtigt udvalg, som skal drøfte de mere strategiske forhold vedrørende specielt kompetence – og ja, så tager udvalget sig også af on-boarding.

Nu er det sådan, at der ikke har været indkaldt til KOU-møder siden september 2023. Begrundelsen er, at man har oplevet – set fra ADST'es side – at der ikke har været meldt punkter ind til møderne, og at fremmødet har været dalende. Så nu vil man i ADST se på, hvad der skal ske.

Det afventer vi da i spænding, men det vil da være noget fattigt, hvis en stor organisation som Skatteforvaltningen ikke kan finde emner at drøfte inden for kompetence, når man tænker på, at vi er en organisation, der er afhængig af viden, og dermed afhængig af, at medarbejderne tilegner sig viden.

Så er der debat om Souschefer, Chefkonsulent+ og ++, specialistuddannelse og endelig kompetence.

Men vi skal videre – vi skal derind, hvor det gør ondt. Og vi starter med seniorordninger.

Jeg vil starte med konstatere, at individuelle seniorordninger på statens område er etableret for at fastholde seniorer. Det skal være etableret i de lokale personalepolitikker, og så skal medarbejderne i forbindelse med sin PULS have tilbud om en seniorsamtale.

Hele formålet med seniorordningerne er at sikre, at ældre medarbejdere kan blive ved med at være en aktiv, kvalificeret, fleksibel og efterspurgt arbejdskraft. Der skal tages hensyn til såvel arbejdspladsens behov som den enkelte seniormedarbejders ønsker og behov.

Hvis vi holder os til ordningerne vedrørende aftrapning i tid – altså deltid - og betalt frihed – altså op til 12 dages fri samt til en fastholdelsesbonus, så lad mig starte med at konstatere, at det er sjældent, at man i Skatteforvaltningen anvender den særlige fastholdelsesbonus for de seniorer, der vælger at udskyde deres fratræden indtil et nærmere aftalt tidspunkt.

Hvis vi så går over og ser på de to andre ordninger, så har vi i perioden kunnet konstatere, at det heller ikke er mange ordninger, der er etableret vedrørende deltid – ja, vi har endda oplevet, at nogen af vores medlemmer har fået en afvisning i at gå ned i tid. Det virker som om, at man fra ledelsens side ikke ønsker denne form for seniorordning.

Så er der den populære seniorordning i form af at kunne få bevilget op til 12 dages frihed – de såkaldte seniordage. Hvordan er det forløbne år gået for denne ordning. Ja, jeg fristes til at sige – lige som det plejer.

Vi konstaterer, at man nogle steder godt kan finde ud af at bruge ordningen – særligt i Skattestyrelsen. Men desværre får vi også mange tilbagemeldinger om, at der indføres skærper i de forskellige styrelser. Det spænder fra direkte afslag til at give de 12 dage. Og der indimellem har vi så forskellige modeller, som vi på hvert eneste møde med ledelsen må tage frem for at høre, om de virkelig mener, at det er rimeligt.

Det kan være indførelsen af en trappemodel – 4 dage første år, 8 dage næste år og 12 dag det tredje år. Eller en ordning med max 6 dage. En ordning, hvorefter man får nogle dage – til gengæld får man så af ledelsen at vide, at man ikke kan få tillæg. Ingen fortsættelse efter et år. Vi stiller os spørgsmålet: hvor blev den individuelle vurdering af? Ja, vi spørger bare.

Der er i al fald så mange tilbagemeldinger, at vi fra forbundets side synes, at der man i højere grad skal tilbage på sporet, hvor Skatteforvaltningen fastholder seniorerne og dermed kompetencerne – det er trods alt det, som Skatteforvaltningen skal leve af.

Vi skal lige omkring lønpolitik og tillæg – og det skal være både tillæg '24 og '25.

Der er lavet en lønpolitik, der gælder for medarbejderne i Skatteministeriets styrelser. Den blev senest behandlet i juni i år, og den er sat til at træde i kraft pr. 1. oktober 2024. Det skal bemærkes, at lønpolitikken også skulle være behandlet - og der gældende – i SANST – som står for Skatteankestyrelsen, Spillemyndigheden og Departementet. Jeg ved da positivt, at SANST har behandlet lønpolitikken.

Det er selvfølgelig vigtigt, at vi har en lønpolitik, men egentlig fandt vi i forbundet, at vi havde en ganske glimrende lønpolitik, som var fra 2015.

Hvis vi ser lidt på, hvad der er nyhederne i den nye lønpolitik, så er det inden for det, som hedder Grundprincipperne. Her er indbygget et link til den overordnede strategi – som I jo kender så godt, nemlig Samarbejde, Faglighed, Ansvarlighed og Udsyn. I Grundprincipperne nævner man også de strategiske pejlemærker, nemlig, at der er tillid til Skatteministeriets koncern, at borgerne og virksomhederne betaler de korrekte skatter og afgifter til tiden, at opgaveløsningen og udviklingstiltag i Skatteministeriets koncern skal være præget af realistisk planlægning og effektiv gennemførelse og endelig, at Skatteministeriets koncern skal kendetegnes af høj faglighed, som understøttes af langsigtede planer for rekruttering og kompetenceudvikling. Ja, jeg synes lige, at det var vigtigt at have strategi og de strategiske pejlemærker nævnt her.

Under det afsnit, som nu hedder Adfærd og Resultater, nævnes nu, at de strategiske pejlemærker skal omsættes til medarbejdernes mål, at der skal følges op på og vurderes adfærd og resultater, at den løbende udvikling skal understøttes gennem udvikling af medarbejdernes kompetencer i takt med behov – både nuværende og fremadrettede, at kompetencerne kan blive anvendt, at man honorerer medarbejderne baseret på opnåede resultater, anvendelse af faglighed, samarbejdsevner og god kollegial adfærd. Og det skulle gerne skabe rammerne for retfærdig løndannelse.

Som I kan høre, så indeholder lønpolitikken altså en række nøgleord, som I kan tage med jer i arbejdet med bl.a. tillæg til medlemmerne. Og som der står, så skal der tages højde for medarbejdernes markedsværdi – særligt henset til særlige kernekompetencer.

Jeg vil ikke gå dybere ind i lønpolitikken i Skatteministeriets koncern, men der er dog et område, hvor vi skal være opmærksomme, og det er, når der i lønpolitikken står, at lønnen skal ses i lyset af andre varierende goder, såsom fleksible arbejdstider, mulighed for hjemmearbejdspladser, særlige livsfasehensyn mv. Ja, der står med videre, og der er det op til os at vurdere, om der er så mange og gode varierende goder, at vi kan sætte tjek ved, at vi har en god arbejdsplads – men det giver os også muligheden for at komme på banen med forhold, som vi synes forbedrer arbejdspladsen – jeg kommer senere ind på arbejdsmiljøet

Men læs lønpolitikken, så den ligger i baghovedet. Og Hans skal nok sidde klar til en god snak.

Vi skal lige have lidt omkring evaluering af tillægsproces 2024 – og afsættet for tillægsproces 2025.

Jeg skal gøre det kort, og jeg kan konstatere, at tillægsprocessen generelt gik godt – vi kan dog se et resultat, hvor vi sætter resultatet i gult, fordi det kan synes at være vanskeligere at få varige tillæg til medlemmerne i forhold til engangsvederlag.

Tidsplanen for 2024 er evalueret, og det er gået så godt, at der lægges op til en videreførelse af tidsplanen for 2024 i 2025.

Der har været den sædvanlige drøftelse omkring rokerede medarbejdere – og her bør vi se på behovet for at få tydeliggjort processen for rokerede medarbejdere. Og endelig har vi jo spørgsmålet om tilpasninger vedrørende IT-værktøjet.

Der har været flere møder om ønsker og rettelser – og i første omgang var det, som om det ville blive meget svært at få lavet ændringer – nok et penge- og tidsspørgsmål – men, nu er ønskerne afleveret, og man vil se på en prioritering på området.

Nu nærmer vi os arbejdet med tillægsprocessen for 2025, og der er allerede gang i indkaldelserne til sættemøderne forskellige steder. Der ligger en vejledning om tillægsforhandlingerne for medarbejdere i Skatteforvaltningen, Skatteankestyrelsen og Spillemyndigheden – vejledningen er på intet mindre end 26 sider, og hvis vi starter med det positive i vejledningen, så er det, at økonomien den 6. juni 2024 er godkendt i FMF (FællesMyndighedsForum) til at være tidligere års økonomiske rammer – altså op til 1% af lønsummen til varige tillæg og op til 2% i engangsvederlag af lønsummen i de pågældende 7 styrelser, SANST og Spillemyndigheden.

Som jeg omtalte under prisen for fridagene vedrørende Nytårsaftensdag og Grundlovsdag, så har man i vejledningen taget forskud på udmøntningen af de varige tillæg, nemlig at udmøntningen sker med

virksomhed fra 1. juli 2025 – vel og mærke, hvis det er intentionen at give os fri på de to dage og lade dem med varige tillæg betale gildet.

Det ligner lidt Juleaftensdag, hvor det også var en bestemt gruppe, som kom til at betale for fridagen – nemlig medarbejderne med O-dage og Atn-dage. Jeg har sagt, at her er noget som man skal tænke over.

Vi må se, hvordan sættemøderne går – og hvordan debatten går omkring at rykke udmøntningen til 1. juli 2025.

Ellers vil jeg bare sige – god fornøjelse til jer, der skal forhandle tillæg – det er en stor opgave, men det er jo faktisk også en opgave, hvor vi kan give vores medlemmer en stor og betydningsfuld lønforhøjelse – og Hans, Gitte og Irlin er klar ved telefonerne.

Der er nu lagt op til debat om seniorordning, lønpolitik og evaluering af tillæg '24 og tillæg '25 – det fremadrettede.

Inden jeg går over til at se lidt på, hvad der er sket i de forskellige styrelser m.v., så vil jeg slutte af med Skatteforvaltningen, nemlig det, som samler det hele – jeg vil se lidt på Arbejds miljøet.

Først og fremmest, så er Arbejds miljøet jo en væsentlig faktor – det er her, at man får en fornemmelse af, om vi i Skatteforvaltningen har en god arbejdsplads – det er her, at vores medlemmer i Skatteforvaltningen også kan udtrykke sig gennem APV-undersøgelsen, MTU-undersøgelse og Lederevalueringen.

Der er ingen tvivl om, at hvis vi ser på medarbejderne, så er alle glade for at have gode kolleger – det fremgår generelt som første-prioriteten, når medlemmerne i afgangsanalyserne fortæller om Skatteforvaltningen. Kolleger og arbejdsopgaven er topscorer.

Hvad hører vi ellers:

Jo, der er problemer i husene – de er nogle steder dårligt indrettet, der er mange steder dårligt indeklima på grund af ventilationsproblemer, der er træk fra utætte vinduer – ja, der er også steder, hvor der er skimmelsvamp.

I husene hører vi også om dårlige kantiner og dårlig rengøring – og indretningen med bl.a. fleksibel pladsanvendelse er et helt kapitel for sig.

Når dette negative opråb er givet, så skal vi retfærdigvist sige, at der også er steder, bygningen fungerer, hvor kantinen fungerer, hvor man har fået styr på ventilationsproblemer mv.

Men det er nu sådan, at forbundets rolle er at samle op på de forhold, som ikke fungerer, og derfor har jeg også givet videre til underdirektøren i ADST, Anne Kjær, hvilke bygninger, der er problemer i – og dermed til jer – I skal bare melde ind. Det er jo derfor, at vi i forbundet har et Arbejds miljøudvalg, som gerne tager sig af disse sager.

Jeg vil vedrørende det indretningsmæssige lige tage en særlig sag frem, nemlig indretningen i Slagelse, hvor Arbejdstilsynet har været på besøg, og hvor man har bedt om, der kommer løsninger vedrørende indretningen, fordi det er Arbejdstilsynets opfattelse, at de opgaver, som er i Slagelse, ikke er egnede til

at blive løst med den nuværende indretning. Der skal altså løsninger på bordet, og det ser ud til, at der er et godt samarbejde mellem Skattestyrelsen, Arbejdstilsynet og ADST i forhold til at finde løsninger på støjproblemerne. Der arbejdes både på støjdæmpende foranstaltninger og adfærdssiden. Vores Arbejds miljøudvalg vil i uge 44 følge op på sagen. Udvalget afholder nemlig møde i Slagelse, hvor Belinda er inviteret med. Udvalget vil desuden se på, om erfaringerne fra Slagelse kan udbredes til andre adresser med lignende problemstillinger. Hov, i min øresnegl har jeg lige hørt, at der er givet et påbud i Slagelse – vi vender tilbage...

Jeg har altid rost lokalerne i Maribo, fordi der var tale om storrum på en måde, som medarbejderne var glade for. Nu skal de gamle lokaler ryddes, at der skal sidde 50 i samme lokale – det giver da ikke et plus på kontoen. Øv for det.

Det er selvfølgelig spændende, det som forgår i Aalborg i Motorstyrelsen, hvor man er ved at bygge om til en aktivitetsbaseret arbejdsplads – altså det, at man sætter sig der, hvor aktiviteten passer til indretningen – fx hvis man er i et projekt, så finder man projektområdet og så videre. Det projekt vil vi følge, og jeg mener, at Ole skriver noget om det, når det er færdigt.

Hvad sker der ellers på området – jo, pladsanvendelsen bliver dyrket, og ADST har indført målinger, så man skal ikke være bange, hvis man en dag under skrivebordet finder en elektronisk dims, som registrerer om der er noget aktivitet ved den pågældende arbejdsplads. Disse målinger skulle gerne give et bedre overblik over benyttelsesgraden. Og mon ikke, at det også skal bruges til at skrue ned for antallet af lejede kvadratmeter.

Med hensyn til den fleksible pladsanvendelse, så giver den til stadighed snak på medlemsmøder – det er og bliver aldrig populært med storrum, det bliver aldrig populært ikke at have sin egen stol – eller at have et skab, som man skal skubbe rundt.

Snakken på medlemsmøderne munder ofte ud i, at man ikke kan forstå, at der skal gå tid med at skubbe sig rundt, når der altså er nok at se til – det hjælper ikke på det arbejdspresset, der er – og netop arbejdspresset – det er ofte i centrum. Vi har været lidt inde på det omkring arbejdstid, og som nogen af jer måske husker, så opfordrede jeg til dialog med lederen. Og igen er det vigtigt at få afleveret sine bekymringer til sin nærmeste leder – det gælder også, hvis der er problemer med at kunne arbejde hjemme – vi hører nemlig om, at der er store forskelle på, hvem må hvad. Jeg ville gerne løse problemet, men en løsning kan let give problemer for dem, som har fine ordninger. Men det betyder ikke, at I og dermed medlemmerne ikke skal reagere – læg det frem for Arbejds miljøudvalget – og lad os se, om vi kan finde løsninger.

Jeg har fx hørt om en løsning af problemer med træk og støj – ja, det har så været at give den pågældende lov til at arbejde hjemme hver eneste dag...ja, sådan kan man også løse sagerne.

Ja, der er mange forhold, der skal iagttages for at få en god arbejdsplads – og ikke mindst for, at medarbejderne kan trives. Der må og skal til stadighed være fokus på trivsel – god fornøjelse i Arbejds miljøudvalget.

Der er plads til at debattere arbejds miljøet...

Jeg vil nu forsøge at gå alle de forskellige områder igennem – bare med nogle stikord. Når det bliver på den måde, så er det fordi, at I ville sidde og vente på, hvornår er han da færdig – og nu forsøger jeg med

dette koncept. Og så kunne det måske give jer lidt inspiration til at komme på talerstolen og fortælle, hvis I finder, at jeg har sprunget noget vigtigt over.

Nu har det drejet sig meget om Skatteforvaltningen, så jeg vil starte med TAT-kredsen.

Efter fusionen har der været god aktivitet i TAT-kredsen. På det faglige område har jeg benyttet mig af, at den nye direktør i Fiskeristyrelsen er den tidligere Fagdirektør i Selskab i Skattestyrelsen, Kenneth Joensen, og derfor inviterede jeg mig på besøg i Fiskeristyrelsen, hvor jeg havde lejlighed til at pege på nogen af de problemer, som der var konstateret i styrelsen – bl.a. på de mere personrettede områder.

Der har også været ført tillægsforhandlinger i Fiskeriministeriet, ligesom der hos Ombudsmanden har været ført forhandlinger på baggrund af OK'24-resultatet – et godt resultat, som bl.a. gav mere frihed og et løfte om at se på lønstrukturen.

Det kan konstateres, at heller ikke på TAT-kredsens område går vi fri for at have personsager, men så er det godt, at vi har dygtige medarbejdere i forbundets sekretariat til at hjælpe. Og her viser fusionen netop sin styrke, idet forbundets advokat, Merete Berdiin, Gitte og Irlin har styrket samarbejdet på denne front.

På den mere formuende side, så har TAT-kredsen jo råderet over sine midler i Interesseforeningen, hvor man bestyrer Afdelings 10's midler. I dette regi ser man efter endnu et sommerhus – så det er spændende, hvor det ender.

Vi har 21 tillidsrepræsentanter i TAT, men TAT er også til stede i rigtig mange ministerier og på mange skoler – og nu har vi fået gang i TR-uddannelsen – så jeg håber, at flere vil deltage i uddannelsen.

Med hensyn til at være til stede i mange ministerier, så må vi jo se, hvordan etableringen af de nye ministerier bliver effektueret – der er jo bl.a. oprettet et nyt ministerium, som hedder Ministeriet for samfundssikkerhed og beredskab. Og netop i dette ministerium vil der skulle overflyttes personale fra Politiet, og det vil givet være tjenestemænd. Der har endnu ikke været dialog med Politiforbundet vedrørende disse flytninger – vi får se, hvordan det udvikler sig.

Selv om jeg kommer til at nævne det under Udviklings- og Forenklingsstyrelsen – i daglig tale UFST - så vil jeg også lige her fortælle, at Statens IT for øjeblikket er deltager – sammen med UFST – i en analyse, der skal se på, om Skatteforvaltningens IT-driftsorganisation skal outsources – og måske til Statens IT. Vi må se, hvordan det går – under alle omstændigheder, så har vi al fald aftale- og forhandlingsretten i Statens IT for tjenestemænd.

Lad mig slutte af med at fortælle om det, som har været et fokusområde i TAT-kredsen i 2024 – nemlig et rekrutteringsprojekt, der skal sikre nye medlemmer.

Der er nedsat en lille arbejdsgruppe, og målgruppen er skolehjemsassistenter, uddannelsesledere, chefer på erhvervsskolerne samt et fokus på den åbne gruppe af skibsansatte tjenestemænd. Så der skal udarbejdes materiale og så overvejes det, at DTS-TAT deltager på uddannelseskonferencer. Det bliver spændende at følge dette område – held og lykke – og dejligt, at I har gjort brug af Anitas viden på området.

Jeg standser altså lige her, hvis der skulle være interesse i at debattere TAT-Kredsens område – eller at tilføje noget til beretningen. Og det kan være, at Kim Clausen har nogle tilføjelser.

I tilfældig rækkefølge tager jeg nu Toldstyrelsen. Jeg sidder jo med i toldudvalget, som det hedder, og det giver mig en god indsigt i området – og jeg håber, at jeg kan bidrage til udvalgets arbejde – der er virkelig noget at se til på dette område.

Lad mig gå lidt tilbage – nemlig til 2023, hvor Christian Lützen blev direktør i Toldstyrelsen. Hvad er sket i perioden frem til i dag.

Ja, der er skiftet en hel del ud på lederposterne, og det er måske meget naturligt, når en ny direktør sætter det hold, som skal få Toldstyrelsen til at fungere. Men, at der i perioden også skulle være en nedgang i antallet af medarbejdere – en stor nedgang. Det er sådan, at hver tiende medarbejder er forsvundet – 100 årsværk ud af de 1000, der var, er nu væk. Det forstår vi ganske simpelt ikke.

Vi ser nemlig problemerne ved at have for få ressourcer – det giver problemer med vagtplanlægning vedrørende den illegale vareførsel og også på den legale vareførsel – og det er det, som vi hører på medlemsmøderne.

Og derfor konstaterer vi også, at der bliver opremset flere og flere problemstillinger, som relaterer sig til trivsel. Det er f.eks. stramminger på tildeling af seniorordninger. Og det er usikkerhed som følge af den store udskiftning af ledere.

Jeg har allerede nævnt fordelingen af frokosten på de forskellige produkter – som medarbejderne synes er unødvendig registrering.

Men det, som vi hører mest, det er, at der er et kolossalt arbejdspress – og det fører ikke til noget godt.

Vedrørende Told, så har udvalget fokus på disse områder, ligesom Udvalget også ser på ændringer af de beføjelser, som man har på Tolds område. Vi arbejder med, at der skal være lige så gode beføjelser som hos tolderne i Sverige. Derfor arbejder vi også sammen med de nordiske toldere i Nordisk ToldOrganisation, ligesom vi har genoptaget samarbejdet i Europa gennem UFE, som er en organisation, hvor toldere og skattefolk har samlet sig med henblik på at have fokus på bl.a. grænseoverskridende kriminalitet.

Lad mig til slut nævnte en sag, som har fyldt meget, nemlig den planlagte flytning af service-desk fra Odense til Aarhus – noget som gav meget larm, og som medførte at flere flyttede fra afdelingen. Nu er det så endt med, at flytningen bliver til Middelfart...og godt for det, men så kunne uroen have været mindre.

Debat – har du nogen tilføjelse Kim K?

I Vurderingsstyrelsen har man travlt, idet man jo tidligere har lovet, at senest ved årsskiftet, så er alle 2020-vurderinger sendt ud – og på nuværende tidspunkt, så mangler man i omegnen af 600.000 vurderinger.

Derfor har man også haft et ganske stort indlån af mange medarbejdere – specielt fra Skattestyrelsen, og der er – i Vurderingsstyrelsen – ganske ofte overarbejde. Det er indtil videre lykkedes at gøre dette overarbejde ud fra en frivillig proces – det er vi godt tilfredse med.

Der er selvfølgelig et problem i en styrelse, når man skal gå fra 600 medarbejdere til 1.100 medarbejdere, så vil det give problemer at få alt til at fungere, ligesom der også skal sikres en oplæring af de indlånte. Der skal godt nok være en god kultur for at kunne klare dette pres.

Når vi er til medlemsmøder, så er et af problemerne, som vi får oplyst, at medarbejderne føler, at der sker mange opgaveskift – og det gør tingene vanskelige.

Vi fik jo indgået en aftale. Men det er ikke nogen god aftale. Den er nemlig på kanten af, hvad vi kan gå med til – set i forhold til – at man blander arbejdstid ind i aftalen, så man ikke kan honoreres fuldt ud for over-/merarbejde.

Men ledelsen havde været ude ved medarbejderne og vifte med aftalen, inden vi blev indbudt til forhandling – så vi havde svært ved at trække i land i forhold til aftalen – og derfor indgik vi nødtvungen aftalen.

Men nu har Vurderingsstyrelsen ønsket at suspendere aftalen i 6 uger, fordi de pågældende medarbejdere skal lave noget andet. Der er desværre opstået en tvist på det grundlag – og vi må se, hvordan vi kommer overens i genforhandlingerne.

Ellers vil det gå sådan, at AC kører en sag, og så vil vi overveje at biintervenere.

Jeg skal da lige have med, at Vurderingsstyrelsen også fik en ny direktør, nemlig Anne Sofie Jensen, som kom fra Gældsstyrelsen.

Debat – tilføjelser fra dig, Martin?

Jeg vender blikket mod Skattestyrelsen. Vi har taget afsked med Merete Agergaard, og stillingen som direktør for Skattestyrelsen er nu slået op. Indtil stillingen er besat, så er det direktør for Økonomi i Skattestyrelsen, Thomas Lund Kristensen, der er konstitueret som direktør for Skattestyrelsen – et godt valg.

Merete Agergaards udnævnelse til departementschef i Skatteministeriet kommer lige i kølvandet på en massiv udskiftning blandt fagdirektørerne, og det er klart, at det giver en lille smule undren hos medarbejderne i Skattestyrelsen. Men som den tidligere departementschef altid siger – det er et vilkår.

Der er helt klart nogle forhold, som vi i fremtiden skal have opmærksomhed på, og det ene er, at vi skal være vagthund i forhold til, at der ikke slækkes på kontrollen – vi vil følge op på, hvordan de ekstra 1.000 medarbejdere indgår i kontrollen, og så vil vi holde øje med dokumentationskravene og brugen af konsulenter.

Og så glæder vi os til, at fordringerne fra Skattestyrelsen kan indgå i PSRM.

Debat – var det for lidt eller er der tilføjelser fra Jan Magnusson eller Allan?

Når PSRM – inddrivelsessystemet er nævnt, så vil det være naturligt at vende ansigtet mod Gældsstyrelsen.

Der er i perioden skiftet direktør, idet David Fjord Nielsen er tiltrådt stillingen som direktør for Gældsstyrelsen.

Meldingerne fra Gældsstyrelsen taler om en lidt ændret struktur – som egentlig ser godt nok ud, og der har i den forløbne periode været et godt samarbejde med den nye direktør, og trivselstallene ser også fornuftige ud.

Det betyder ikke, at der ikke er problemer, som vi får at vide på bl.a. medlemsmøder. Således tales der om overarbejde vedrørende forældelsesprojektet, som generer. Nogen fortæller, at PSRM måske ikke er det bedste system, og at det er langsomt – der er som en sagde faglige skvulp i forhold til PSRM – personsiden går godt, men virksomhedssiden halter.

På et møde i Roskilde var der også et hint til fleksibel pladsanvendelse – man har det ikke ret godt med ikke at have sin egen stol – og at samle skabe sammen – skabe med tastatur og mus – alt sammen tager tid – spildtid.

Desværre er Gældstyrelsen også et af de steder, hvor man har proklameret, at seniordage vil blive mere differentierede. Ja, man kan spørge sig selv – hvad er det, der er gået galt med budskabet om at kunne beholde seniorerne.

Og så er Gældstyrelsen gået virtuelt – fremover skal man holde alle møde på teams – interessant.

Debat – Lene, nogen tilføjelser?

Vi smutter lige omkring Spillemyndigheden.

Det var jo faktisk første sted, hvor vi hørte om, at datoen for udbetaling af varige tillæg først skulle være den 1. juli 2025. Uden nogen forklaring.

Hvad sker ellers i Spillemyndigheden – jo, spil vil være et fokusområde for den nye skatteminister, Rasmus Stoklund – og vi har også allerede set flere TV-indslag, hvor skatteministeren fortæller, at han vil straffe de spil-sider, hvor unge bliver luret til at komme ind på – spændende.

Og der blev lavet en ny aftale med enklere regler for lotterier og banko – så jo, der sker noget i Spillemyndigheden.

Spillemyndigheden oplever, at man bliver mere og mere indrulleret i koncernen i form af retningslinjer fra ADST. Det vil sige, at den mere selvstændige position, som man havde før, er på vej væk.

Debat – Susie – tilføjelser?

Så blev det Motorstyrelsens tur. Og her er den interessante indretning af den aktivitetsbaserede arbejdsplads, og første omgang går på 2 etager ud af 4 på Lauritzens Plads i Aalborg – man regner med, at der er indflytning sidst på året – og herefter fortsætter man med de to resterende etager. Lokalerne indrettes, så de understøtter den måde, der arbejdes på – der bliver lavet projektrum, fordybelsesrum, rum til samarbejde og videndeling.

Det bliver en bæredygtig transformation – maling er nøgleordet, og ombygning på stedet! Indtil det er i orden, så sidder medarbejderne på mindre plads – alt forløber fint.

Rent arbejdsmæssigt, så er man i den situation, at man er presset i forhold til den politiske aftale, der blev lavet, og hvor 15% af alle importerede køretøjer, værdisat af professionelle forhandlere, ja det skal gennemgås af Motorstyrelsen – så også i Motorstyrelsen er der dekretet overarbejde. Det foregik over sommerferien, og der var tale om cirka 4.000 sager. Alt aftalt med Motor-Helle.

Nu er Motorstyrelsen så igen i vælten, idet der – hvis Finanslovsforslaget for 2025 bliver vedtaget – så skal der nedlægges ekspeditioner i Høje Taastrup, Odense, Aarhus og Aalborg. Endnu en øv-situation for Motorstyrelsen. Direktøren har sagt, at han er sikker på, at vi finder løsninger.

I øvrigt var Motorstyrelsen så også et af de steder, hvor man har gennemgået Diplom i skat, og hvor der sidder flere, som er kommet i klemme. Som tidligere sagt – jeg håber på en løsning. Men først skal Motorstyrelsen lige roses for at sende medarbejderne på Diplom i skat. Stor ros.

Debat – Flere ting, der skal siges, Motor-Helle?

Vi vender blikket mod SANST – Skatteankestyrelsen. Hvad sker der i Skatteankestyrelsen. Ja, noget af det seneste, som har været til behandling, er, at man har opsagt lønpolitikken, fordi man skal ind på den koncernfælles lønpolitik. Det er der faktisk gået flere møder med, og man er endt således, at der udover den koncernfælles lønpolitik, så har man udarbejdet et forståelsespapir, hvor nogle af Skatteankestyrelsens politikker er i.

Skatteankestyrelsen har også udlånt medarbejdere til Vurderingsstyrelsen, og de udlånte medarbejdere sidder fortsat i SANST – og der har indimellem været noget utilfredshed, fordi de udlånte medarbejdere føler, at de er lidt udstødte. Forbundet har to medlemmer, som er udlånt.

Og jeg kan bare nævne, at jeg ikke har haft min sædvanlige frokost med Skatteankestyrelsens direktør – det må der rettes op på.

Debat – er der noget at tilføje, Pia?

Med hensyn til departementet, så vil jeg ikke vende så mange ord – forbundet har ikke så mange medlemmer i departementet. Jeg tror, at vi må konstatere, at vi har Tina Charlotte Olsen, som er rigtig god til at fortælle mig om, hvad der sker – og nogen af tingene er rare at vide, for man kan aldrig vide, hvornår tingene kommer til styrelserne. Er det ikke 3 medlemmer, vi har, Tina?

Og her til debatten – nogen tilføjelser, Tina?

Så skal vi lige runde UFST – Udviklings- og Forenklingsstyrelsen. Jeg har jo allerede nævnt, at der pt er et spøgelse i UFST, som spøger, og det er selvfølgelig den føromtalt sourcing-strategien, som kan få konsekvenser for IT-driftsorganisationen.

Nogen af jer har nok set den artikel, der var i bladet omkring den proces, som er startet mellem UFST og Statens IT – og hvor vi i forbundet har en opfattelse af, at involveringsgraden har været for lille i Skatteministeriet.

Vi har desuden kendskab til, at to store ministerier, nemlig Justitsministeriet og Forsvarsministeriet, ikke ville flyttes over til Statens IT på grund af bl.a. prisen.

I forbundet synes vi, at det er lidt underligt, at man vil flytte IT-driftsorganisationen ud, når man tænker på, at da man for nogle år siden snakkede it, så var holdningen, at det bedste var at beholde it inhouse – hvad der har ændret denne politik, det ved vi ikke. Vi må se, hvordan det går.

Der er ingen tvivl om, at IT kommer til at spille en stor rolle i fremtiden – og måske skulle jeg nok sige AI – forbundet bliver nødt til at interessere sig for dette emne, idet det vil komme til at få stor indflydelse på dagligdagen.

Skulle jeg til slut lige nævne, at man også er i gang med at se på 2. udnævnelsesrunde her i efteråret 2024. Der foreligger således et udkast til overordnede rammer og principper for 2. udnævnelsesrunde. Jeg har ikke indtrykket af, at forbundets medlemmer står fremme i forreste række, men det kan jo skyldes, at man har titlerne.

Debat – noget at tilføje, Ulla?

Hvis vi lige skal gøre gennemgangen komplet, så lad mig slutte gennemgangen med at tage temperaturen i Seniorkredsen og i Chefkredsen.

I Seniorkredsen går det stille og roligt – der er godt samarbejde med bl.a. sekretariatet, og Seniorkredsen bidrag til gode aktiviteter. Der er indgået aftaler med Skatteforvaltningen, og det fungerer – de fleste steder. Der er også en god dialog med TAT's seniorer – så der kan måske også ske noget på den front.

Endelig er det sådan i Senior-kredsen, at forberedelserne til OK'26 snart går i gang, og her er der jo specielt et forhold, som seniorerne ser på – nemlig at få den størst mulige regulering af pensionerne. Det kræver stor vedholdenhed at blive inde i den kamp. Tak i øvrigt for et godt samarbejde og et godt engagement til dig, Marianne.

I Chefkredsen har der netop været gennemført to medlemsmøder, hvor der bl.a. blev drøftet AI's indvirkning på det fremtidige arbejde, og der er ingen tvivl om, at det bliver et emne, som vi alle kommer til at høre mere til – og ja, vi skal også i forbundet dyrke emnet. Vi er flere, der allerede har deltaget i seancer om AI – og det ikke kun kommer, det er her!

Det ville være dejligt på chefområdet, hvis der kom flere interne udnævnelser – det er et sundhedstegn for en organisation, hvis der også er udviklingsmuligheder til chefniveauet i en organisation. Også tak til Chefkredsen for et godt samarbejde.

Noget at tilføje, Marianne og Bjarne?

Bare rolig – vi nærmer os slutningen, men det har ikke været et år, hvis der ikke også skal nævnes noget fra forbundets interne verden.

Lad mig starte med at konstatere, at personsager stadig er en stor del af specielt Meretes arbejde – og det er ikke fordi, at det bliver mindre. Der er både almindelige sygesager, diskretionære sager, retssager – og vel og mærke retssager, som også ankes til Højesteret. Hvorfor bliver det så kompliceret? Jo, det er det, fordi ADST har så mange jurister, der har så mange forskellige og nye tilgange til vurdering af sagerne. Dialogen med ADST kan somme tider synes at være noget besværlig. Vi ville gerne løse mange flere af sagerne i mindelighed – men den tid er vist slut. Tak for hårdt slid for medlemmerne, Merete.

Der er også andre vigtige ting på programmet, men det vigtigste, som vi ser ind i, det er fagbevægelsens sværeste opgave, nemlig hvordan vi får rekrutteret de medlemmer, som gennemgår uddannelserne Professionsbachelor i skat og Diplom i skat – det er en opgave for os alle.

Derfor vil I også fra tid til anden høre fra forbundets sekretariat, når der skal rekrutteres nye medlemmer.

Fra sekretariatets side bliver vi inviteret til dimissionen vedrørende Diplom i skat, og her fortæller Anita om det at være medlem af Dansk Told & Skatteforbund. Anita sørger for navneoplysninger til valgenhedsformændene - og her er det vigtigt, at de lokale TR'ere tager kontakt med de eventuelle nye medlemmer. Og så sørger Rikke for velkomstbreve til udlevering.

For så vidt angår Professionsbachelor i skat, så møder vi de studerende på 1., 3., 5. og 7. semester samt til workshops med FTFA. Hvis de har været studiemedlemmer, så har vi lidt styr på dem – for enten bliver de ansat i Skatteforvaltningen – og så skal Hans lønforhandle for dem – og her taler vi selvfølgelig om et fuldt medlemskab. Men når de er på arbejdspladsen, så er det jer som TR'ere, der skal forsøge kontakten. Det er klart, at dem, som går ud til det private, dem skal vi også forsøge at få fat i, og reklamere for et medlemskab – det som hedder DTS Individuel. Ja, og så har vi jo også vores ekstraordinære medlemskab.

Det her er altså et top vigtigt emne for os.

Internt er også sommerhusdriften, og her sker der spændende ting – hovedbestyrelsen har netop besluttet, at hele projektet i Løkken skal overdrages til Afdeling 7 i Interessesforeningen – det passer bedre ind i dette regi – det er mere rent.

Det har selvfølgelig også indgået i overvejelserne i hovedbestyrelsen, at det således er en forudsætning, at man har forsikringer i TJM-Forsikring – den binding er vi heller ikke ked af, fordi TJM-Forsikringer jo har de bedste forsikringer i Danmark – man har vundet bedst i test adskillige gange. Så hovedbestyrelsen ser sådan på det, at sommerhusdrift måske er bedst i Afdelings 7's regi, ligesom man godt kan overveje – hvis økonomien passer til det – at købe noget mindre i forbundets regi.

I øvrigt er der run på sommerhusene – så det er et godt tilbud, som vi har der!

TR-uddannelsen har jeg tidligere været inde på – og vi er alle glade for, at den nu er på skinner – så der er kun en ting at sige – tag alt den uddannelse, som I kan – det giver altså også en god personlig udvikling.

I hovedbestyrelsen har vi juni måned – i forbindelse med vores hovedbestyrelsesmøde – haft et seminar om arbejdsform mv. Jeg tror, at jeg vil konkludere vores snak til, at vi skal have sat os ned og lave et årshjul, som selvfølgelig bliver bekendt for jer alle – det vil være rart at kunne tilrettelægge arbejdet som TR'er. Så det udkommer vi med på et tidspunkt.

Der gennemføres også medlemsmøder – og en hel del af slagsen. Vi har forsøgt at appellere til, at man geografisk slog sig lidt sammen – så vi ikke bruger så meget tid på landevejen, og også så vi kan nå flest mulige, idet medlemsmøder har det med at komme i klumper. Det spor vil vi gerne fortsætte, så sæt gerne punktet på, når I mødes til kredsmøder. Vi har i mange år haft en Nordjyllandsrunde, og det har fungeret fint. Og i øvrigt tak, fordi I altid tager godt imod Allan og mig – og så tager vi også gerne en med fra sekretariatet til et særligt emne.

I den forbindelse skal jeg lige nævne, at vi er i gang med at forhandle en ny TR-aftale. Møderne har på grund af travlhed været sat lidt i bero, men forhandlingerne kommer snart i gang igen – og så tror jeg, at vi lander en aftale, som vi kan leve med. Det skulle også gerne være en aftale, som er mere gennemskuelig – selv om vi garanteret ikke kommer til at udgå noget bureaukrati – men vi kæmper til det sidste.

Hvis I har noget at tilføje, debatterer under dette punkt, så sig til!

Jeg vil nu vende mig over til økonomi, idet økonomi er noget, som vi ofte drøfter i forbundets hovedbestyrelse, hvor vi gennemgår perioderegnskaberne og ser lidt på, hvordan status er lige nu.

Ønsket om at snakke økonomi betragter jeg som en stor interesse for at følge med i, at det går forbundet godt, og at medlemmerne også får noget for pengene – kan vi bevare niveauet for service og så videre.

Jeg er med på, at vi i perioden, hvor vi var på vej over i Codanhus, og også tiden lige efter flytningen, havde en lidt turbulent tid omkring regnskabet i forhold til det budget, som lå på daværende tidspunkt.

Men på den anden side, så synes jeg også, at vi netop i forhold til budgetterne kom med forklaringer på de forskelle, som fremkom, fordi vi først efterfølgende fik lagt de faste udgifter til husleje, IT, fusion mv. i faste rammer.

Jeg mener også, at vi for indeværende periode, som jo følger kongresperioden fra 2024 til og med 2026, har et mere konsistent budget – men selvfølgelig bliver der nogle forskelle, som skal forklares. Men forskellene er mindre.

Når alt det er sagt, så er det jo altid godt, når nogen interesserer sig for økonomien – og derfor er det også med på dette repræsentantskabsmøde – og meningen er at jeg nu vil sige lidt om udviklingen og fremtiden, og så må vi se, hvor debatten fører os hen – i hvert fald er der jo forhold, som vi skal reservere til den økonomi, der skal sammensættes for den kommende kongresperiode, som vil være fra 2027 til 2029.

Hvis jeg starter med at se på indtægtssiden, så er kontingentindtægterne jo det interessante. Pr. juni 2024 var vi 2.430 medlemmer – en fremgang på 5 medlemmer siden januar 2024, og det svarer til det niveau, der var i januar 2020.

Jeg har jo fortalt jer om problemerne med lønindplacering for diplomerne i skat – og her ligger der 20 sager, hvor færdige dimittender ikke er personalelinjeskiftet.

Når man ser på antallet af medlemmer, så skal man selvfølgelig også se på den potentielle afgang, og hvis man forudsætter, at man først går, når man er fyldt 62 år, så har vi 447 medlemmer, som ligger over denne aldersgrænse, og 93 er over 64 år. Vi har en udvikling, hvor disse lidt ældre bliver lidt længere i butikken.

Men man skal jo specielt holde øje med de unge – lidt i citationstegn – og for dem, der er der kun 206, som aldersmæssigt ligger mellem 24 og 40 år.

Så rammer vi efter min mening det, som er nøglen til at fortsætte med at udvikle os – nemlig at vi skal blive bedre til at have fokus på vores hvervekampagner – sagt med andre ord – det er vigtigt, at vi bruger tid og lidt penge på vores hvervekampagner. Vi har brug for at få fat i de unge.

Jeg har sagt nok om udgiftssiden – jeg mener, at vi i dag har et langt bedre grundlag for det budget, som I kender, og dermed er der også et godt grundlag, når vi i slutningen af næste år begynder at varme op til det kommende budget for kongresperioden 27-29. Og rent likviditetsmæssigt, så har vi med beslutningen om Løkken forbedret likviditeten.

Det sidste, som jeg vil tage op, ja det er kontingentstørrelsen – har vi et højt kontingent eller hvordan ligger vi i forhold til andre. Ja, vi plejer jo at sammenligne os med HK, og lad os prøve at foretage denne sammenligning.

I HK betaler man nu 522 kr. om måneden plus et kontingent til lokale HK-klubber, og hertil kommer 52 kr. til en obligatorisk lønforsikring.

I DTS betaler man 528 kr. om måneden inklusiv det lokale, og hertil kommer 106 kr. til en obligatorisk Gruppelivsordning (det kan blive 120 kr. jf. et senere dagsordenspunkt).

Vi har tidligere talt om rapporteringsformen – og den vil blive ændret. Det er jo ikke fordi, at perioderegnskaberne ikke er gode, men vi kan godt forbedre dem noget – specielt hvis vi deler det op i faste og variable udgifter og lidt mere tekst. Men vi har skullet have kørt det nye regnskabssystem ind, og det har vi så prioriteret.

Jeg håber, at dette oplæg kan bruges til at debattere økonomi – vær's'go.

Jeg er nu færdig med beretningen – og den

har da i al fald været fyldig – og jeg takker for, at I løbende har engageret jer i de mange ting, som rumsterer. Håbet er i al fald at gøre det bedst muligt for medlemmerne.

Og nu til mit takkeafsnit – for dette kunne jo ikke lade sig gøre uden at takke nogen for et godt samarbejde.

Tak til jer tillidsrepræsentanter – det er godt, at I er der i hverdagen, og jeg kan virkelig se, at vores nærhedshedsprincip virker – tak for gode møde.

Tak til hovedbestyrelsen for godt arbejde i det forløbne år – vi ses heldigvis tit, og det er rart, når vi skal lægge linjen og træffe beslutninger.

Og min tak rammer jo også den nye kreds i Dansk Told & Skatteforbund – vi runder snart fusionens første år – og jeg vil bare takke for, at vi har gjort et godt grundarbejde, som betyder, at alt er gået gnidningsløst – tak for det.

Endelig tak til sekretariatet – I er fantastiske, I vil gøre alt for medlemmerne – og jeg ved, at I også vil gøre alt for tillidsrepræsentanterne – vi fungerer godt i forbundets sekretariat, og det skal vi passe godt på – der er travlt i sekretariatet – men på den gode måde – tak for året, der er gået – og tak for god service.

Det er tid at slutte tilbageblikket – tak for ordet.