

Referat fra Told & Skatteforbunds repræsentantskabsmøde

Dansk Told & Skatteforbund afholdt repræsentantskabsmøde den 22. og 23. oktober 2024 på Vejle Centerhotel, med følgende dagsorden:

1. Velkomst
2. Valg af dirigent og mødesekretær
3. Status på forbundets virksomhed og debat
4. Indkomne forslag
5. Foreløbig godkendelse af regnskabet for 2023
6. Valg
7. Mødet afsluttes.

Jørn Rise bød velkommen og åbnede repræsentantskabsmødet:

”Det er en fornøjelse på hovedbestyrelsens vegne at byde velkommen til alle jer tillidsrepræsentanter – dejligt at vi nu har to dage, hvor vi skal se tilbage på året, som gik. Så i Hovedbestyrelsen glæder vi os til masser af godt input fra jer – i det videre arbejde for medlemmerne.

Velkommen til hovedbestyrelsen – også den nye i klassen, Kim C – og endelig velkommen til forbundets sekretariat og forbundets to interne revisorer – Poul og Lars.

Jeg vil lige her i starten byde en særlig velkomst til nye tillidsrepræsentanter, nemlig Belinda fra Slagelse, og Klaus fra Herning. Ja, og så er TAT-kredsens repræsentanter sådan set også nye i denne sammenhæng, så velkommen i dette forum til Pia, Claus, Dan, Tina, Lars, Rune og Karin, som er der som suppleant for Henrik fra Danmarks Statistik.

Så er vi i gang – I kender alle programmet, så derfor går den sidste velkomst til dig, Jan – ja, du får lige Møller Mikkelsen med, da alle jo ikke kender dig. Vi er rigtigt glade for, at du har taget dig tid til at besøge forbundets repræsentanter.

Egentlig skulle det have være Merete Agergaard, men hun snuppede departementschefstillingen, og så har I fagdirektører – nye som mindre nye og en enkelt gammel, altså in charge - været nødt til at rafle lidt om, hvem der kunne komme på besøg hos os.

Men Jan, vi er rigtigt glade for, at det netop er dig, som er her. Du blev i 2024 fagdirektør i Person i Skattestyrelsen – og det efter næsten 4 år som underdirektør samme sted. Jeg har noteret mig, at du faktisk har været en del år i Arbejdstilsynet, hvorfor du har stor indsigt i, hvordan en arbejdsplads fungerer optimalt – og du er jo chef for 1.100 medarbejdere fordelt på hele landet.

Dejligt er det at have dig blandt os, og selv om ikke alle kommer fra Skattestyrelsen, så er der jo masser af politikker, som går på tværs, ligesom styrelsernes etablering i 2018 skete med henvisning til, at der skulle være samarbejde på tværs.

Der er især en ting, som givet genlyd i hele organisationen, og det er Skattestyrelsens 6. strategipejlemærke, nemlig at man ønsker at være en af Danmarks allerbedste arbejdspladser...

Derfor er vi glade for, at du, Jan, kan give os lidt indhold omkring det at skulle omsætte centrale politikker til hverdagen. Vi har sammen gravet lidt emner frem, så du nu kan indvi os lidt i din verden, måske din hverdag som fagdirektør— ordet er dit, Jan. Og når dit indslag er slut, så vil der være tid til spørgsmål.”

Punkt 2. Valg af dirigent og mødesekretær

Jørn Rise:

”Vi skal have valgt en dirigent, som kan lede os sikkert igennem mødet.

Her foreslår hovedbestyrelsen Jørn Dysted, som vi har gode erfaringer med, når det gælder om at varetage opgaven.

Jeg skal høre, om der er andre forslag.

Det er der ikke.

Jørn Dysted er valgt som dirigent.

Inden jeg overgiver ledelsen af mødet til Jørn, skal vi også lige have valgt en mødesekretær. Her foreslår hovedbestyrelsen, at vi igen trækker på Lars Kryger Nielsen. Lars er her i forvejen som intern revisor, men har sagt ja til den ekstra tjans som mødesekretær.

Jeg skal høre, om der er andre forslag.

Det er der ikke - så er Lars Kryger Nielsen valgt som mødesekretær.

Vi får også brug for at vælge stemmetællere. Jeg foreslår, at det bliver den anden af vores interne revisorer, Poul Tackmann, der sammen med vores advokat Merete Berdiin klarer den opgave.

Så vil jeg give ledelsen af mødet videre til Jørn Dysted.”

Dirigenten:

”I henhold til vedtægternes § 8, stk. 6, skal indkaldelse af repræsentanter ske mindst to måneder forud for mødets afholdelse ved skriftlig meddelelse fra forbundets sekretariat til hver enkelt repræsentant.

Jeg har her en indkaldelse i kalenderbooking af repræsentanterne fra Ole Pedersen den 26. juni 2024.

Det fremgår af § 8 stk. 2, at hovedbestyrelsen skal fremsætte forslag til dagsorden – og at dagsorden offentliggøres i medlemsbladet inden repræsentantskabsmødet.

Dagsorden, som også fremgik af indkaldelsen, har derfor også været bragt i Dansk Told & Skat nr. 3/2024, som udkom fra den 9. oktober 2024.

Jeg vil derfor – med mindre, der er kommentarer til det fra salen – konstatere, at repræsentantskabsmødet er lovligt indvarslet.

I henhold til vedtægternes § 9 stk. 1, er repræsentantskabsmødet beslutningsdygtig, når indvarslingen og dagsordenen er bekendtgjort på lovlig måde.

Jeg kan derfor konstatere, at repræsentantskabsmødet er beslutningsdygtigt

I henhold til § 8 stk. 4 skal forslag, der ønskes behandlet af repræsentantskabet, i motiveret form være indsendt til forbundets sekretariat senest en måned før mødets afholdelse.

Sekretariatet havde ved fristens udløb modtaget ét forslag – fra hovedbestyrelsen – som kommer til behandling under punkt 4.”

Punkt 3. Status på forbundets virksomhed og debat

Dirigenten:

”Jeg giver ordet til Jørn for aflæggelse af status på forbundets virksomhed siden kongressen i 2023.”

Jørn Rise:

”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 Bruus. 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...”

Personalelinjeskifte i forbindelse med erhvervelse af en Diplom i skat

”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 hvorfra fremgik, at for HK-assistenten, overassistenten og konsulenten 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 medarbejderne 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 fordelene 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 tildelelse 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 mundede 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 fratrække 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 medarbejderes 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 rådighedstillægsordningen, som pludselig ikke har samme værdi – men samme forpligtelse – 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 rådighedstillægget.

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 penalhuset.

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 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 medarbejdsforpligtigelse.

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 lønindstillingerne, 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!

Inden vi starter debatten, så kommer udtalelsen rundt.

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

Udtalelsen er vedlagt som Bilag A.

Dirigenten:

”Ja, er der nogen der har nogen uddybende spørgsmål eller kommentarer til udtalelsen og det som Jørn har refereret om denne vigtige sag, hvem vil være den første?

Der er Arne Lampe og dernæst Helle.

Du skal tale fra talerstolen Arne, så det kan blive optaget af hensyn til referatet.

Det var medlem af Seniorforeningen, Arne Lampe, der gerne vil vide hvordan HK stiller sig til denne sag.”

Jørn Rise

”Jeg tror, at jeg sagde i denne del af beretningen, at vi ligesom ikke har hørt noget fra HK.

Det som jeg har hørt, det har jeg fra den leder af den gruppe, som har gennemgået uddannelsen, og som sidder og venter på at få deres løn, og de har selvfølgelig spurgt, hvad HK agter at gøre, og de har fået svaret, at man afventer og følger det fra sidelinjen.

Det er det, der er sagt, det er HK's reaktion, tydeligere kan jeg ikke blive Arne.”

Dirigenten:

"Ja, var det Helle så?

Værsgo' Helle."

Helle Lundquist, Motorstyrelsen:

"Helle Lundquist, Motorstyrelsen, jeg synes jo bare, at det er en lille smule bekymrende, at ADST melder sådan noget ud, og siger, at det vil vi rigtig gerne følge pr. 1/6 eller 1/7.

Det sidste hold er færdig den 30. maj, det giver for mig ingen mening, du kan være heltidsstuderende, du kan være deltidsstuderende, og dem der var færdige først, de var færdige den 20. april.

Jeg havde 2 medlemmer i Motorstyrelsen, de røg lige ind, og de fik deres rådighedstillæg, og blev indplaceret.

De sidste 2, de var færdige den 30. maj, og fik så at vide, at den ene kunne få en lille bitte smule.

Jeg synes simpelthen, at det er totalt uanstændigt af ADST.

Vi er nogen der læser, inklusive mig selv, jeg bliver færdig til september, og vi er stillet i udsigt, at kunne man ikke få noget i løn, så kunne man læse en diplom, så fik man i hvert fald helt sikkert sit rådighedstillæg.

Det HK'erne kommer og siger til mig, det er, hvorfor skulle vi melde os over i DTS, så får vi en rådighedsforpligtigelse, men vi får ikke noget for det, det ville da være tudetosset.

Som det er i dag, så skal du selv søge om at få en personalelinjeskift, og som de siger, det lader vi bare være med, så bliver vi bare i HK.

De ved godt, at vi har forhandlingsretten, men der er da ikke nogen, der gider arbejde gratis.

Jeg synes simpelthen, at vi skal gå hele vejen Jørn, for jeg synes, at det er så svinsk.

Man kunne gøre det, at man havde sagt, nu vil vi se anderledes på, og det bliver så fremadrettet, dem der starter nu med at læse diplom, så havde man jo et valg.

Så kunne man aktivt tage et valg, om man ville gøre det gratis eller ej. Gratis er det ikke, man får en uddannelse, det ved jeg godt, men man får så ikke noget for det, når man er færdig.

Det er stadig ikke i orden, det er det ikke, så jeg synes, at vi står med det dilemma, at der nogen, der gået i gang med at læse en diplom, som bare får en lang næse, tak."

Dirigenten:

"Ja, kalder det på flere kommentarer eller spørgsmål?

Det synes ikke at være tilfældet, værsgo' Jørn."

Jørn Rise:

"Det er bare for at kvittere i forhold til det du siger Helle, du siger det meget rigtigt.

Det er en uanstændighed det her, noget som har fungeret i mange år, det er faktisk ADST, vi skal ind og redde fordi man kørt en ulovlig praksis.

Det er sådan, at de aftaler vi indgår om løn, der skal være to underskrifter på, for ellers er det ikke legitimt at udbetale pengene, men det har man jo altså gjort.

Jeg vil sige to ting, det ene er med hensyn til personalelinjeskift, så er ADST nu blevet klar over, at de er forpligtet til at foretage personalelinjeskift, det vil hjælpe en lille smule, man skal altså ikke søge mere.

Men derudover, så er det, der hedder at gå hele vejen, og det er den stige, vi er på vej ud af, men jeg tror, at der er lidt sideskud på den stige i form af, at vi har jo ikke kunnet få forklaringen på, hvorfor man er endt der, hvor man er endt.

Vi kan jo se, og det er derfor vi gerne ville have haft et teknikermøde, hvor man går ind og ser på, hvad betyder det rent faktisk, når man bliver lønindplaceret efter jeres metode, og hvad efter den anden metode, for vi er helt overbevist om, at når vi kommer frem til næste lønstigning, så vil det vise sig, at det ikke hænger sammen.

Vi mener rent ud sagt, at de er galt på det tekniske plan, og det ville vi gerne have haft afklaret inden, men det har Claus Henrik Larsen afslået.

Jeg sad i bilen på vej til Sverige, hvor jeg bad om et teknikermøde, hvor han sagde, at det kunne under ingen omstændigheder komme på tale, for så skulle han jo have MEDST med, og alt muligt.

Så den mulighed er ude, og derfor er den selvfølgelig også med i udtalelsen, så der er andre, der kan se, at vi har strakt en hånd ud på den led.

Det er der vi er.”

Dirigenten:

”Ja, Nini, værsgo, at komme herop.”

Nini Teisen, Skattestyrelsen:

”Jeg kommer fra Aalborg, og hedder Nini, og vil gerne høre, når nu HK ikke har sagt til os, hvad de mener, om der her indplacering, så kan jeg jo se, at det er ADST, der mener at personalelinjeskift fra HK til AC skulle være anledningen til at de rejser sagen.

Det står der i et referat, det er den vej rundt.

Vi har jo også tidligere haft nogen DTS’ere, der har taget personalelinjeskift, når de har taget en HD, eller en juridisk eksamen, som gør, at de kan henføres til AC’s organisationsaftale.

Hvis AC ser et problem Jørn, hvad er det så, at de er blevet tilbudt, som de ikke kan acceptere?

De har jo også en overenskomstaftale, der siger, at det her er grundlønnen, og rådighedslønnen stiger, så vidt jeg ved, hvor vores er en fast størrelse, indtil vi får nye tal på banen.”

Dirigenten:

”Værsgo’ at svare.”

Jørn Rise:

”Bare for at sige, at vi har jo i denne her situation gjort det, at vi har haft et tæt samarbejde med AC.

AC fik jo at vide på det møde, hvor vi blev splittet op, således at ADST ville forhandle med os på den ene side, og AC på den anden side, at når tingene blev splittet op, så var det fordi, at Claus mente, han kunne indgå en aftale med os.

Så kan du høre, at det hænger ligesom i luften, at det blev det ikke for AC, og derfor har der været et forhandlingsmøde med AC, og det efterfølgende aflyste AC selv, fordi der var intet på bordet til dem, intet.

Det er rigtigt, at deres rådighedstillæg stiger, og vores ligger lige ud.

AC har måske en anden situation, vores personalelinjeskift er jo fordi, man har gennemgået uddannelsen over tre til fire år, AC’s er jo fordi, at de først bliver ansat som HK, og så gennemfører de deres kandidat, og det er i den forbindelse, de skal personalelinjeskiftes til AC, og det er måden det sker på.

Det er noget kortere, det er måske et år, inden de personalelinjeskifter.

Man jo så slutte ud fra det, at det vil ADST ikke betale noget for, det er der vi er.

Jeg vil lige sige til sidst til det du sagde Helle, at det her er en uanstændighed, at det vanskelige i situationen, det er jo tiden.

De tyve, der har lønforslag inde, der er altså nogen af dem, der har det svært med at der skal gå så lang tid, men det er jo lige så snart, at vi begynder at gå hele vejen, så kommer vi ikke til at bestemme den tidsmæssige afvikling af de her møder, og det er irriterende.

Jeg synes, at vi har en god kommunikation på det med den gruppe, og jeg kommunikerer i hvert fald en hel del med dem.”

Jørn Rise:

Arbejdstid med flere aspekter

”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 tilrette-lægge arbejdsindsatsen? Og vi ved jo netop, at det vanskeligste, der findes, ja, det er at have dialog med sin leder om arbejdstid og arbejds mængde – 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 opsparring 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 ledelsessvigt. 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 fornuftig 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 opgavefordelingstyrani – 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 arbejdstids-aftale
- 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 – vi vil gerne have en fleks-ordning for alle.

Så er der debat om arbejdstid.”

Dirigenten:

”Ja, det var om arbejdstid, og de mange spændende ting der.

Har vi nogen spørgsmål eller kommentarer, ja værsgo' at komme herop.”

Henrik Lüthje, Skattestyrelsen:

”Henrik Lüthje, Høje-Taastrup, det var mere med de der tolv eller elleve dage for fagkonsulenter.

Hvis vi kunne få fleksen, fint, men den tror jeg ikke på, at vi får genindført.

De fleste har den der ATN-ordning, og der står at den skal afvikles inden for tre måneder, nej seks måneder, det vil sige at man er faktisk bundet til at afholde den, og det giver en mindre fleksibilitet, som det er.

Enten skal vi også over på en årsnorm, og det giver et andet problem, for vi har kollegaer, der er ude og køre, og optjener mertid på den måde.

Så spørgsmålet om vi i stedet for et halvt år, så kunne få et år fra optjeningstidpunktet, hvor det var muligt af afvikle.”

Dirigenten:

”Ja tak, Henrik.

Vi kunne vist godt tage mere, hvis det skulle være.

Kim, værsgo”

Kim Klokhøj, Skattestyrelsen:

”Kim Klokhøj, Towers, spørgsmålet omkring de ATN-dage, dem betaler vi selv, det er opsparings-tid, så hvad med at vi får flyttet de her seks dage ud af de elleve dage, så ser ordningen ikke nød-vendigvis så elendig ud.

Der er stadig en stor fleksibilitet pr. kvartals- eller årsnorm, så kære Jørn og Allan, jeg synes at det var noget af det arbejde I skulle præge rigtig hurtigt, tak.”

Dirigenten:

”Ja, vi får lige et par svar.”

Jørn Rise:

”Tak for input, jeg tror at man kan sige, at den bedste og optimale løsning var vist man kunne se 0-dage og ATN-dage i forhold til den enkelte, hvorfor skulle man ikke med moderne systemer kunne indrette ATN- og 0-dage efter det, som man kan aftale med sin nærmeste leder, sådan at man får gjort det individuelt, så det passer til ens hverdag.

Det burde efter min mening være det helt optimale, der er jo ikke nogen, der bliver snydt på nogen måde, ATN ligger i faste rammer, 0-dage ligeså, man ligger bare arbejdet på et andet tidspunkt.

Det er ofte i dialog med lederen om, at det er det man gør, så det er en rigtig trøls en, at man på den måde skaber ufleksibilitet vil jeg kalde det.

Jeg har noteret de her ting ned, og lad os arbejde videre med det.

Endelig skal jeg bare sige, at hvis man er rigtig træt af det her, så kan ATN opsiges individuelt.

Tak for input”.

Dirigenten:

”Henrik værsgo.”

Henrik Lüthje, Skattestyrelsen:

”Du har fuldstændigt ret, problemet er bare hvis man opsiger ATN-ordningen, så er vi bundet af tre måneder til at optjene nogle fridage, det binder os mere på hænder og fødder.”

Jørn Rise:

”Henrik, det er noteret, vi ved at vi har noget at arbejde med her, og vi tager det selvfølgelig med i den nævnte rækkefølge, så tak for det.”

Dirigenten:

”Ja, værsgo Kim”

Kim Jensen, Skattestyrelsen:

”Kim Jensen, Ribe, jeg forstår ikke at ATN-ordningen er røget ind i den her aftale, fordi det kan jo også afvikles i timer, så hvad har 0-dage at gøre med det her, hvis vi kommer dertil?”

Dirigenten:

Kræver det en respons Jørn?”

Jørn Rise:

”Kun at Kim har ret, det er et mærkeligt miks, det er derfor vi gerne vil se beregninger, det er ligesom, at vi ikke kommer ind bag ved, og hvordan har man beregnet sig til, at det skulle udløse juleaftensdag, og nu står vi med sytten millioner, og vi står med syvogtyve millioner, hvor kommer det fra, og hvordan er det for de efterfølgende år.

Der er masser af spørgsmål, og det er derfor vi siger, at vi vil gerne se de beregninger, så må man jo prøve at anskueliggøre, hvad er så ATN i den forbindelse, hvad er dens orden, det skal vi nok forfølge.”

Dirigenten:

”Ja, er der flere spørgsmål eller kommentarer, ellers beder vi Jørn om at gå videre med næste punkt.”

Jørn Rise:

OK '24 og fremtiden i form af OK '26

”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 førstkomende 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 implicitte 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 Provinssatser 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.”

Dirigenten:

”Ja, er der nogen kommentarer eller spørgsmål?

Ja, Jan.”

Jan Magnusson, Skattestyrelsen:

”Jan Magnusson, Høje Taastrup, Jørn du sagde sådan, at det var en fortræffelig aftale, der var indgået, men som jeg husker det, så var inflationen væsentlig større, end det resultat vi fik, og det var det vi gik til OK 24 som organisationer på, og det fik vi ikke.”

Jørn Rise:

”Det er jo rigtigt hvad du siger, at der et element af, at vi kiggede væsentligt på inflationen.

Hvis du husker helt rigtigt, så vil du også huske, at lige nøjagtigt, at da vi kom til forhandlingerne på det offentlige, altså Statens område, så begyndte der at komme ro på inflationen, havde den altså bare holdt sig højere i nogle måneder, men det gjorde den altså ikke, den sænkede sig.

Efterslæbet er så det vi forhåbentlig, og meget gerne skulle hente gennem reguleringsordningen, men vi jo kun at se, så den vej rundt har du jo ret, men jeg tror stadig på, at ja ’et kom hjem fordi den første del af pengene så så godt ud, så lidt er der til os begge to.”

Dirigenten:

”Ja, er der flere spørgsmål eller kommentarer, ellers lader vi Jørn gå videre.”

Jørn Rise:

Forslaget til Finanslov for 2025

”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 rigtigt 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 medarbejderes 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 styrelses 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.”

Dirigenten:

”Jeg skal høre, om der er nogen der har spørgsmål eller kommentarer til det punkt Jørn lige har gennemgået her?

Det synes ikke at være tilfældet, værsgo’ til Jørn.”

Jørn Rise:

Souschef, chefkonsulent + og ++, specialistuddannelse på internt akademi og karriereplanlægning

”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. Niveaueet 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 advancementssporet, 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 advancementsmuligheder 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 tildeles et yderlige 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.”

Dirigenten:

”Er der nogen, der har kommentarer eller spørgsmål til det punkt her?

Jeg giver ordet til Kim.”

Kim Jensen, Skattestyrelsen:

”Kim Jensen, Ribe, lige en kommentar til det omkring souschefer, jeg synes at det er noget roderi, at det er en blød mellemvej mellem medarbejder og leder.

Det giver nogle udfordringer synes jeg i forhold til lønforhandlinger, der kan sidde en souschef som skal indgå i tillægspuljen for medarbejdere, samtidig med skal han have lønsamtaler med medarbejdere på sit eget område.

Hvordan hænger det sammen med, at man både skal have lønsamtaler med medarbejdere på området, og samtidig med skal have løn fra den samme pulje?

For mig at se, så er det noget roderi.”

Dirigenten:

”Ja, det må jo kalde på en kommentar.

Er der flere?”

Jørn Rise:

”Jeg kunne ikke være mere enig, det er ikke en ting, der har groet i vores baghave.

Vi må prøve at tage det i de evalueringer, der kommer løbende, men det er noget rod.

Det er også noget rod, at pludselig kommer der ændret indhold i de stillinger, det har vi set flere steder, uden at der flere snakket om hvorfor og hvordan, så det giver ikke noget godt legitimitet til den stilling.

Lad os se, vi har jo den mulighed, at vi til overenskomstforhandlingerne til 26 kan bede om at få løftet op, hvordan det kan gå ind og blive overenskomstbåret, så det er den mulighed vi har.”

Dirigenten:

”Ja tak, er der flere, eller vil jeg bede Jørn om at gå videre.”

Jørn Rise:

Seniorordning, lønpolitik, evaluering af tillæg '24 og tillæg '25

”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 skærpselser 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 virkning 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.”

Dirigenten:

”Ja, er der nogen der vil byde ind med noget?

Det synes ikke at være tilfældet, så jeg giver straks ordet til Jørn, der vil gå videre.”

Jørn Rise:

Arbejdsmiljø

”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 Arbejdsmiljøet.

Først og fremmest, så er Arbejdsmiljøet 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 retfærdigvis 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 Arbejdsmiljøudvalg, 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 Arbejdsmiljøudvalg vil i uge 44 følge op på sagen. Udvalget afhol-

der 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 storrums 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 skru 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 storrums, 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 arbejdspress, 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 Arbejdsmiljøudvalget – 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 Arbejdsmiljøudvalget.

Der er plads til at debattere arbejdsmiljøet.”

Dirigenten:

”Er der nogen der har kommentarer til arbejdsmiljøet, ja værsgo.”

Irene Olsen, Administrations- og Servicestyrelsen:

”Irene Olsen, Høje-Taastup, i forhold til fleksibel seating, der kunne jeg godt tænke til opfordre til, at ledelsen kommer ind over, for hos os fungerer det faktisk.

Det gør det fordi, kontorcheferne aftaler i de storrum der er, hvornår har man mødeinddage, vi har en pladsapp, hvor vi kan gå ind og booke en plads, hvis man helst vil sidde i et hjørne, eller sidde sammen med nogen bestemte.

Jeg tænker, at grunden til det fungerer er at kontorcheferne, eller hvad de nu hedder, netop aktivt går ind i de forskellige behov.

Nogen er fuldstændigt ligeglade, mens andre har behov for at sidde på samme plads, og det er der masser der gør.

Det kommer til at fungere, men det kræver altså, at lederne går ind over.”

Dirigenten:

”Ja tak, endnu en ledelsesopgave.

Er der andre der har kommentarer eller spørgsmål, så giver jeg ordet til Jørn.”

Jørn Rise:

”Ja tak, Irene, jeg er glad for at høre, at der er steder, hvor det fungerer.

Der er også steder, hvor det ikke fungerer, så det er rigtig rart at høre.”

Dirigenten:

”Er der mere til det her punkt, ellers giver jeg ordet til Jørn, der kan gå videre.

Der er ikke mere, så får Jørn ordet, værsgo’.”

Jørn Rise:

TAT-kredsen

”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 funktionen 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 Foreklingsstyrelsen – 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.”

Jørn Rise:

Temperaturmåling på styrelser mv.

”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 trivslen. Det er f.eks. stramninger 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 indlånede. 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 møder på teams – interessant.

Debat – Lene, nogen tilføjelser?”

Lene Höilund Jensen, Gældstyrelsen:

”Det afsnit om pladsen i Roskilde, det var Vurderingsstyrelsen.”

Jørn Rise:

”Vi flytter det afsnit, tak.

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 rigtigt 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 førømtalte 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?"

Dirigenten:

"Giver det anledning til kommentarer?"

Det gør det ikke, så nærmer vi os slutningen."

Jørn Rise:

Forbundet

"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 valghedsformændene - 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 Interesseforeningen – 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'ere. 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 fort-

sætte, 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, debattere under dette punkt, så sig til.”

Dirigenten:

”Er der nogen, der skal på?

Det var ikke tilfældet, så går vi videre til økonomi.”

Jørn Rise:

Økonomi

”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 – værsgo.”

Afslutning

”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.”

Dirigenten:

”Nu er vi i den situation, at vi er bagud i forhold til tiden, så vi suspenderer repræsentantskabsmødet for i dag og fortsætter i morgen kl. 9 i dette lokale.”

Repræsentantskabsmødet blev genoptaget den 23. oktober 2025, kl. 9.

Dirigenten:

”Godmorgen, vi har et hængeparti fra i går, idet vi suspenderede under status og udtalelse.

Jørn vil lige summere op, inden vi går videre med debat, værsgo’ Jørn.”

Jørn Rise:

”Vi skal videre, og det der var afslutningen, det var at sige, at vi skal se på økonomi.

Jeg nævnte de ting omkring, hvordan tingene ser ud i et mere langsigtet perspektiv, bedre end det vi havde haft mulighed for i blandt andet flytning og andre ting.

Der er også ting, vi skal iagttage på indtægtssiden, på kontingentsiden, hvor vi er nødt til at samle os, og får de, der nu får ansættelse på de overenskomster vi repræsenterer, at få dem ind som medlemmer.

Der er noget, vi skal se på, men inden vi går i gang med debatten, så synes jeg, at det vil være relevant, at Allan lige giver jer nogle tal på, hvor vi er henne nu og her.”

Næstformand Allan Christensen gennemgik Forbundets regnskab pr. 30. september 2024, og budgettet for 2024.

Dirigenten:

”Ja, er der nogen spørgsmål eller kommentarer til gennemgangen her?

Ja, værsgo’”

Svend Åge Andersen, Skattestyrelsen:

”Svend Åge Andersen, Hjørring, nu snakkede du lidt om Løkken, og salg af Løkken.

Er der lavet en overdragelsespris, og er det noget vi kan få oplyst, eller ligger det ude i fremtiden?”

Jørn Rise:

”Løkken bliver det sådan med, at projektet Løkken overdrages til Afdeling 7, altså Interesseforeningen, og det der sker i Interesseforeningen, da vi jo har vores egen afdeling i Interesseforeningen, så sker der det at der bliver sendt to ud og vurdere grunden og huset, der er der nu, og hvad det skal koste.

Så er det i princippet op til Interesseforeningen, at vi giver den pris for det.

Med hensyn til de omkostninger, der været brugt indtil videre, så påtager Afdeling 7 sig dem, så de bliver også indfriet, så det bliver helt og aldeles overdraget til afdeling 7, også pengemæssigt.

Det man kan sige, det er at den udvikling, der har været på Løkken deroppe, er i hvert fald gået i positiv retning.

Vi satte det jo til salg for nogle år siden til en pris på 1.895.00 kr.

Det kunne vi ikke få, der kom nogle forskellige bud, nogle som Tina og jeg siger, skammelige bud.

Det gjorde, at så satte vi gang i, hvad vi i stedet kunne gøre i Løkken, og det var så det, vi gik i gang med.

Efterfølgende har det vist sig, at der godt var nogen der ville betale, ovenikøbet inklusive vores egen tilsynsførende, der ville betale 1.895.000 kr. for det.

Jeg tror faktisk, at det er bedre nu, men det er det snit det ligger i.”

Dirigenten:

”Ja, det var det, eller var det?

Er der flere spørgsmål eller kommentarer?

Ja, Kim.”

Kim Klokhøj, Skattestyrelsen

”Allan, det er godt arbejde, det giver meget bedre overblik end det, som jeg kan konstatere HB drøftede den 25. september, og som viser ikke særligt meget.

Jeg har to spørgsmål, og nu bliver jeg nøjeregnende.

Vi går ned på linje 15, og kigger på den fremskrivning på lønninger, der ligger til 8.9 millioner.

Hvis jeg tager det som HB har gennemgået for det møde i september, så havde de for det kvartal som hed juni, juli og august 2.385.000 kr., men det bliver meget løftet op til 9.571.000 kr. godt og vel.

Det tal er jo så 600.000 kr. større end det tal, der står der.

Det kan der være flere forklaringer på.

Den ene forklaring kan være, at en del af de omkostninger til lønninger bliver flyttet over til feriehusdriften, eller at der er 600.000 kr. i forskel på den post.

Det kan også være den mulighed, at jeg regner forkert, for jeg kan som sagt ikke konstatere, hvad der står i de tal.

Det var den ene ting, og så den næste ting.

Når vi fremadrettet afregner de her ting, og det ville være en rigtig god ting, så synes jeg, at det ville være passende, at de mennesker som vælger HB på kongresserne, de bliver informeret på et lidt større grundlag, således at de også ved, hvad der foregår.

Nogle ting kan være fortrolige i HB i forhold til køb og salg og alt muligt andet, så derfor skal vi selvfølgelig ikke have det fulde indblik i det, men lige præcis mig, så kunne jeg godt tænke mig, at få det sendt ud, og så kunne det ligge på vores fælles base hos DTS, hvor det kun er os, der kan logge ind, så vi har adgang til tallene, så vi kan holde styr på det.

Her er ekstremt vigtigt, at der er fokus på både top- og bundlinjen i kontingenterne, indtægterne, hvor mange ordinære medlemmer er der kvartal for kvartal i forhold til det, som vi har budgetteret med.

Jørn var så skarp, at han regnede frem til 93, og det tal er jeg helt enig i, som er 67 og opefter i år.

Når vi kigger ned til alderen 62, så snakker vi 600 mennesker, som muligvis kan tage deres gode tøj og gå.

100 ordinære medlemmer, der smutter ud, det koster 600.000 kr. om året i medlemskontingent, og hvis vi så har 600, så koster det 6 gange 600.000 kr. og så kan Gudme Raaschou's afkast ikke vende underskuddet, for så bliver det voldsomt.

Så spørger jeg til forsamlingen, hvilken formue skal vi have liggende, hvor mange penge er nok, er 18 millioner, som der er efter regnskab 23, er det nok, det ved jeg ikke.

Jeg ved i hvert fald bare, at de medlemmer der ikke er tjenestemandsansatte, de kan godt strejke, og hvis de på et tidspunkt skal gøre det, så kommer det til at koste penge.

Så der skal være nogle midler.

Det var en lang smøre, og det er en lille smule bekymringer.

Det har jeg efterspurgt siden jeg blev valgt i 23, at have en lille smule større indblik i tingene.

Jeg ved godt, at andre ikke altid har det, som jeg har det, og derfor siger jeg forhåbentlig også på den åbne bedste måde, for ikke at støde nogen fra mig af nogen som helst karakter."

Dirigenten:

"Ja tak, Kim".

Allan Christensen:

"Tak for bemærkningerne Kim, hvis vi skal tage de tekniske ting først, så nævnte du noget om regnskabet, jeg fik ikke helt fat i, hvad der var 600.000 højere eller lavere end det andet.

Det jeg kan sige er, at hvis du har taget tallene for juni, juli og august, så giver det mere, det er lige nøjagtigt i de måneder, jeg har taget TR-tillæggene ud, det er næsten en million i TR-tillæg tror jeg, jeg kan ikke lige huske summen, men det udgør rigtig meget af det.

Dertil kommer også, at vi har afholdt hele Tinas løn i år, men der har vi en stor del af dem til gode i Interesseforeningen, fordi en stor del af hendes løn skal afholdes derovre, så det der skulle gerne holde.

Så var det afrapporteringsformen, du også havde nogen ting til, i forhold til at formidle, det tager vi jo med hjem til hovedbestyrelsen, til en snak om, hvordan er det vi skal afrapportere fremover.

Lige nu går regnskabsoversigten ud til alle via kredsformændene, og jeg ved ikke om vi kommer til at lave om på den form, men det vil bare blive en bedre afrapportering, som I får.

Om I får det den vej, eller en anden vej, må vi jo snakke om i Hovedbestyrelsen.

Så var du også lidt inde på fremtidsudsigter, formue, hvor mange penge skal vi have stående?

Jeg er sådan set enig med dig i, at det er vigtigt, at vi har fokus på det her. Når du nu nævner, at vi kan have 600 der går på pension, tallenes fordeling har jo været på den måde, også de seneste mange år.

Billedet er jo, at de ikke vælger at gå på en gang, det kan man jo selvfølgelig ikke vide, men man jo ikke gardere sig mod alt. Jeg ved ikke hvad det skulle være for en voldsom hændelse, der gjorde at alle forsvandt på en gang.

Så er jeg enig med dig, så står vi et sted, hvor vi skal overveje nogen ting, men jeg tænker også, at hvis vi foregriber sådan nogen ting, så kommer vi også til at låse os selv i en deroute, vil jeg nærmest kalde det.

Så skal vi virkelig til at sætte ting i stå, så tror jeg, at det bliver svært at drive en fornuftig fagforening.

Så nævner du også med muligheden for at strejke og så videre. Selvfølgelig skal vi have noget kapital til det, men de senere gange, hvor der har været strejker og så videre, der har man jo haft de her ordninger, hvor medlemmerne skal have strejkegodtgørelse fra foreningen, så låner de pengene, fordi det er en billigere løsning for dem rent skattemæssigt, når man tænker skatten ind.

For eksempel da lærerne strejkede for snart mange år siden, de lånte jo pengene, i stedet for at det var Dansk Lærerforening der udbetalte, og det var der også der i OK 18, hvor vi var tæt på, at skulle til at strejke, der havde vi også forberedt lån, i stedet for at sætte kapital til det, så den løsning tror jeg også vil blive fremover på den front der.

Jeg håber, at jeg har svaret på alt det du havde med.

Det var i hvert fald lige det jeg fangede.”

Dirigenten:

”Jeg så så to thumbs up fra Kim, så jeg går ud fra, at han er tilfreds.

Er der andre, der lige har noget at sige?

Ja, værsgo'."

Søren Lind Nordestgaard, Skattestyrelsen:

"Søren Nordestgaard, Skattecenter Fredensborg, Skattestyrelsen, jeg har sådan et kort spørgsmål, og det er måske mest til sagen om, hvad holdningen er til, om vi har for højt et kontingent.

Mit spørgsmål udspringer mest af, at jeg har fået en professionsbachelor oppe hos mig, og jeg har forsøgt at flere omgange at få pågældende til at melde sig ind, og han har direkte sagt til mig, at det vil han ikke, det er for dyrt.

Det kan godt være, at det er en enlig svale, men jeg tænker bare at hvis vi fremadrettet skal forsøge, at få de her professionsbachelorer til at melde sig ind i DTS, og dermed får gjort de røde tal i linje 4 til et sort tal, så skulle man måske lige overveje at kigge på kontingentet, eventuelt differentiere det lidt i forhold til de nye, så de ikke betaler så meget, hvis de ikke tjener så meget.

Jeg ved ikke, hvad holdningen er, jeg ved godt hvad HB mener, for det blev jo sagt i går, hvor Jørn sammenlignede det med kontingentet i HK, og det er jo sådan set fint nok, men det ændrer bare ikke ved, at jeg har den udfordring med den her godt nok kun en professionsbachelor, men der kunne jo være andre ved andre skattecentre.

Det var sådan set bare det, tak."

Dirigenten:

"Er der nogen i salen, der vil give en mening om det, ellers vil jeg give Jørn ordet."

Jørn Rise:

"Ja tak, Søren.

Kontingentet er jo et interessant område, og det er jo derfor vi altid forsøger at være så grundige som muligt.

Det fastsættes jo på Kongressen, og der er jo komponenter i kontingentet, som vil genere, og nu nævnte jeg i går kontingentet i forhold til HK's.

Vi har jo et grundkontingent, HK har så også et lokalt, det har vi inklusive.

Det er så her, der nok kommer noget, der nok vil genere. HK har så en obligatorisk lønforsikring på de 56 kr., hvor vi jo så har, og også på næste punkt, skal snakke om gruppeliv.

Vi vedtog jo, at gruppeliv skulle være solidarisk, og den udgør jo altså 120 kr., kan komme til at udgøre 120 kr. om måneden.

Jeg tror, at det er en af de ting, der generer. Hvis nogen af jer husker tilbage, så har vi prøvet i bla-det for nogen år siden, at redegøre for at hvis man nu tog de medlemsgoder man ellers har derude, nu nævner jeg bare Forbrugsforeningen, pengene kommer tilbage i vores engagement i Lån & Spar, ja der er flere andre ting der gør, at man jo egentlig, også med det mindre skattefradrag på kontingent, så har man jo egentlig en situation, der gør, at det er en god forretning for den pågældende, hvis man benytter sig af de ting.

Ole og jeg har lige været til en komsammen med direktøren i Forbrugsforeningen, og vi er altså nogen af dem, der er rigtig gode til at bruge Forbrugsforeningen, og få den årlige bonus.

Det skal vi nok lidt mere ud over kanten med, de ting jeg siger her.”

Dirigenten:

”Ja, jeg ved ikke om det kalder på flere kommentarer, ellers vil jeg gå over til egentlig afstemning.

Der er to ting vi skal stemme om, vi skal dels stemme om den her udtalelse, som var en del af status, den foreslår jeg, at vi gør færdig først .

Jeg skal bede stemmetællerne om at være klar.

Jeg skal sige, at der står jo i vedtægternes §9, stk. 5, at man enten skal tilkendegive et ja eller nej, man kan altså ikke undlade at stemme.

Stemmetællerne er klar, så spørger jeg, hvem der kan stemme for den udtalelse som foreligger, vær venlig at række op.

Jeg går ikke ud fra at nogen stemmer imod, det ser ikke ud til at være tilfældet, altså kan vi konstatere, at udtalelsen er vedtaget enstemmigt, tak for det.

Så har vi afstemningen om selve status, den er rimelig bred, og der vil ikke blive nogen særskilt afstemning om Chefkredsen og TAT-kredsen, og det tror jeg at alle er enige i, det ser ud til at være tilfældet.

Så skal jeg spørge, er der nogen der stemmer imod status, så bedes de markere det.

Det synes ikke at være tilfældet, så tillader jeg mig at konkludere, at status også er godkendt, tak.”

Punkt 4. Indkomne forslag

Dirigenten:

”Så går vi til punkt 4 – indkomne forslag.

Der er i år indkommet ét forslag – fra hovedbestyrelsen.

Er der nogen, der mener, at de har sendt forslag ind, som ikke er kommet frem?

Jeg skal her læse forslaget op:

Medlemsbetalingen for den kollektive gruppelevsordning og forsikringen ved kritisk sygdom fastsættes til 120 kr. pr. måned med virkning fra den 1. januar 2025.

Fremadrettet fastsættes medlemsbetalingen én gang om året – på kongressen eller repræsentantskabsmødet – for det kommende år på baggrund af den forventede udvikling i økonomien i gruppelevsordningen i det kommende år.

Forslaget fremsættes af Dansk Told & Skatteforbunds hovedbestyrelse.

Jeg giver ordet til Jørn Rise for hovedbestyrelsens bemærkninger og indstilling til forslaget.”

Forslaget fra hovedbestyrelsen er vedlagt som Bilag B.

Jørn Rise:

”Det her forslag er ikke en genoptagelse af det punkt, vi behandlede og stemte om på kongressen i 2023 – om vi fortsat skal have en kollektiv gruppelivsordning i forbundet. Her var budskabet fra et flertal af jer – og på baggrund af jeres dialog med medlemmerne – at vi skulle fortsætte med den kollektive ordning. Alle ordinære medlemmer har derfor fortsat en kollektiv gruppelivsordning i forbindelse med deres medlemskab af forbundet – bortset fra medlemmer af TAT-Kredsen, der som aftalt ved fusionen fortsatte deres frivillige ordning.

Allerede i forbindelse med forslaget på kongressen i 2023 gjorde vi imidlertid opmærksom på, at hvis vi fortsatte med den kollektive ordning, så forudså vi, at det kunne blive nødvendigt at regulere på det beløb, der opkræves hos medlemmerne. Dels fordi den præmie, vi betaler til Forenede Gruppeliv, kunne stige – men også fordi den opsparede reserve i ordningen, vi gennem nogle år har kunnet tære på, og som derfor har reduceret medlemsbetalingen, snart var brugt op.

Og det er der, vi er i dag. Når vi kommer til næste punkt – regnskabet for 2023 – vil i se, at reserven ved udgangen af 2023 var nede på 70.000 kr. Noget andet end de næsten 5,5 mio. kr., der stod på mellemregningen, da reserven var størst ved udgangen af 2015.

Jeg skal spare jer for de lange, tekniske udredninger – dem har I allerede haft mulighed for at læse i baggrunden for det forslag, som en enig hovedbestyrelse har fremsat til behandling i dag.

Det korte af det lange er, at vi fra 2025 er nødt til at forhøje den betaling for gruppelivsordningen, som vi opkræver hos medlemmerne hver måned. Ellers hviler ordningen ikke i sig selv – og det skal den. Vi kan – og må – ikke føre kontingentmidler over i gruppelivsordningen. Det er I jo de første til at vide – for der er ikke skattefradrag for udgiften til gruppelivsordningen.

Derfor kører ind- og udbetalingerne over en lukket mellemregningskonto i forbundet – og det fortsætter vi med. For reelt ved i først, hvad prisen er, når året er gået, og resultatet kan gøre op på baggrund af de udbetalinger, der har været ved dødsfald og ved kritisk sygdom.

Forslaget betyder, at medlemsbetalingen fremover skal fastsættes én gang om året – af kongressen eller på repræsentantskabsmødet – for det kommende år på baggrund af de forventninger, der er.

Viser det så, når året er gået, at der er opkrævet for meget, så vil overskuddet blive tilskrevet mellemregningen – og omvendt bliver der trukket på mellemregningen, hvis der er opkrævet for lidt. Helt som det allerede er sket i en række år.

Vi kender endnu ikke den endelige præmie på ordningen i 2025, men på baggrund af det foreløbige bud, vi har fået fra Forenede Gruppeliv – og det skadesforløb, der indtil nu har været på ordningen i 2024 – så mener vi, at det er forsvarligt, hvis den månedlige medlemsbetaling i 2025 sættes til 120 kr. Altså en stigning på 14 kr. i forhold til de 106 kr., som medlemmerne opkræves i dag.

Det går forslaget i al sin enkelthed ud på – og jeg skal understrege, at det er en enig hovedbestyrelse, der står bag forslaget.”

Dirigenten:

”Ja tak, er der nogen der ønsker ordet, kommentarer, spørgsmål?

Det synes ikke at være tilfældet, så skal vi stemme om forslaget til en justering af betalingen til den kollektive gruppelivsordning.

Ifølge § 9, stk. 8, har Seniorkredsens repræsentanter alene stemmeret vedrørende forslag, der har betydning for Seniorkredsens medlemmer.

Eftersom de ikke er omfattet af den kollektive ordning, så forventer vi ikke, at de stemmer.

På samme måde har TAT-kredsen en frivillig ordning, der går udenom gruppelivsordningen, og selvom der er et krav om, at man skal stemme, så ser vi bort fra denne beskedne overtrædelse, hvis TAT-medlemmerne ikke stemmer om det her forslag.

Jeg skal bede stemmetællerne om at gøre sig klar.

Jeg spørger, er der nogen der stemmer imod at kontingentet stiger til 120 kr.?

Det synes ikke at være tilfældet, så tillader jeg mig at konstatere, at det er enstemmigt vedtaget, tak.

Punkt 5. Foreløbig godkendelse af regnskabet for 2023

Dirigenten:

”Vi går videre med Punkt 6 - foreløbig godkendelse af regnskabet for 2023.

Ordet til Jørn, som fremlægger regnskabet.”

Regnskabet er vedlagt som Bilag C.

Jørn Rise:

”Så er vi nået frem til regnskabet for 2023, som vi skal behandle og foretage en foreløbig godkendelse af. Den endelige godkendelse – ja den sker jo først på kongressen i 2026.

Men inden jeg går nogle af hovedposterne i regnskabet igennem, vil jeg lige skrue tiden lidt tilbage til sommeren 2020, hvor vi lavede forslaget til det budget for 2023, som blev vedtaget af kongressen i oktober 2023. Et budget, der jo på flere områder var noget mere positivt end det regnskab, vi nu skal behandle.

I sommeren 2020 boede sekretariatet stadig i Jernbanegade. Vi var godt nok på vej til Codanhus, men kendte ikke de endelige betingelser i lejekontrakten. I sommeren 2020 kørte vores it på en løsning med egen server i sekretariatet – en løsning vi ville flytte med til Codanhus. Og sidst – men ikke mindst – så var bemanningen i sekretariatet stabil uden udsigt til de store ændringer.

Da nåede tre år længere frem – til det regnskabsår, som vi nu kigger på – var forudsætningerne på flere områder nu helt ændret.

I 2023 var vi nu en del af et kontorfællesskab i Codanhus, som vi fra starten vidste ville koste mere end de noget interimistiske rammer i Jernbanegade. Vi var godt på vej – men endnu ikke helt igennem – en omfattende udskiftning af it-systemer for at kunne leve op til kravene på bl.a. GDPR-området. Og så sagde vi i 2023 vi farvel til to mangeårige medarbejdere i sekretariatet – og goddag til to nye.

Jeg kommer nærmere ind på, hvad de ting så har betydet for regnskabet for 2023 – men synes, at det som indledning giver nogle gode eksempler på, at der kan ske rigtig meget, når man skal se tre år frem i tiden. Også rigtig meget, hvor man ikke er på sikker grund, når man skal give et bud på, hvad de økonomiske konsekvenser så vil være. Når vi når frem til sidste budgetår i en treårig kongresperiode, vil der derfor altid være ting, vi ikke kunne forudse.

Derfor skal ekstraordinære udgifter, som vi ikke kunne forudse – og som ikke er med i budgettet – altid godkendes i hovedbestyrelsen. Dem var der en række af i 2023 – men de er alle godkendt af hovedbestyrelsen.

Men hvordan gik det så i 2023?

Ja, ser vi på det, vi kalder de primære aktiviteter – det vil sige før kursreguleringer, advokatvirksomhed, resultat af feriehusdriften samt skat – så landede vi med et underskud på 3.796.000. Vi havde også budgetteret med et underskud, men kun på 937.000 kr.

Det var ikke indtægterne, der var grunden til det dårligere resultat. Vi havde i 2023 indtægter på 13.806.000 kr. – eller bare 28.000 kr. mindre end budgettet. Så her ramte vi stort set plet – vi var mindre end en kvart procent fra at nå helt i mål.

Værre var det med udgiftssiden – og vil jeg derfor give de poster, hvor der var en afgivelse i forhold til budgettet på mere end 100.000 kr., et par ord med på vejen.

Mødeomkostningerne var på 2.663.000 kr. Det skyldes bl.a. de omkostninger, der har været i forbindelse med fusionen med TAT, hvor vi afholdt en ekstraordinær kongres, der ikke var budgetteret med. Men også, at møderne i kredse og valgenheder for alvor kom i gang igen efter de stille år med coronanedlukninger. I nogle af valgenhederne har der derfor været opsparet store rådighedsbeløb, og nogle af de penge fik ben at gå på i forbindelse med møder i 2023.

Lønningerne steg til 8.961.000 kr. i 2023. Det var godt 900.000 mere end i 2022 – og 1,2 mio. mere, end der var budgetteret med. Og selvom honorar til hovedbestyrelsen og de interne revisorer steg med godt 100.000 kr. i forhold til 2022, så falder den største andel på lønudgiften i sekretariatet. Men som tidligere nævnt, så bød 2023 også på flere udskiftninger.

Først måtte vi sige farvel til Jan, som desværre måtte gå på førtidspension. I stedet fik vi ansat Hans – og for at sikre en god overlevering af løn- og pensionsområdet, som jo er en kerneydelse i forbundets sekretariat, fortsatte Nina, som havde været vikar for Jan, i en overgangsperiode sammen med Hans. Det betød en højere lønudgift i nogle måneder, hvor der ud over løn til Hans og Nina også var løn til Jan i opsigelsesperioden.

Samme udfordring havde vi ikke helt, da Anette valgte at stoppe i sekretariatet for at vende tilbage til en stilling i Skattestyrelsen – og vi derfor fik Anita med på holdet. Anita havde jo som hovedbestyrelsesmedlem arbejdet tæt sammen med Anette, og der var derfor ikke samme behov for en periode med overlap.

Ejendomsomkostningerne landede på 1.430.000 kr. – mod budgetteret 1.087.000. Årsagen er, at da vi lavede budgettet i 2020, var der endnu ikke indgået en lejekontrakt i Codanhus, og vi havde derfor ikke det fulde overblik over, hvor stor huslejen for de to etager ville blive og hvordan den ville blive fordelt mellem Politiforbundet, Politiets Sprogforbund, Tjenestemændenes Låneforening og os. Og – som vi også var inde på sidste år, da kongressen godkendte regnskabet for 2022 – så blev slutresultatet samlet set højere end det overslag, vi havde regnet ud fra i sommeren 2020.

Så er der kontor- og administrationsomkostningerne, som blev på 1.867.000 kr. i 2023. I forhold til 2022 var det faktisk et lille fald på 9.000 kr., men i forhold til budgettet et merforbrug på næsten 600.000 kr.

Hovedårsagen her er naturligvis omkostninger, der relaterer sig til it. Det er til licenser til de microsoftløsninger, der er helt nødvendige for, at vi kan løse vores opgaver og opfylde lovgivningens krav. Men også omkostninger ved etablering af to nye kontorarbejdspladser til Hans og Anita. Og så er it-hardware jo generelt noget, der løbende skal skiftes ud – spørg bare Bjarne...

It spillede også ind på de ekstraordinære omkostninger, som løb op i 503.000 kr. i 2023. Her var den største post de 199.000 kr., det kostede at udskifte den gamle serverbaserede løsning med en ny cloud baseret løsning gennem en ny leverandør.

Under ekstraordinære poster finder vi også de 134.000 kr., vi i 2023 investerede i en kampagne for at øge kendskabet til uddannelsen professionsbachelor i skat. Hovedbestyrelsen mener stadig, at der er behov for, at flere får kendskab til den nye uddannelse, så der kan optages flere på uddannelsen.

Oveni resultatet af de primære aktiviteter – det vil sige selve ”fagforeningsdriften” – havde vi en positiv kursregulering på værdipapirer på 1.128.000 kr.

Advokatvirksomheden – det vil sige Merete – bidrager også positivt til det samlede resultat. I 2023 med 129.000 kr.

Så er der driften af forbundets feriehusvirksomhed. Før afskrivninger fik vi i 2023 et overskud på 139.000 kr. Vi lever med andre ord fortsat fint op til kongresbeslutningen om, at feriehusvirksomheden før afskrivninger skal hvile i sig selv.

Efter afskrivninger var der et regnskabsmæssigt underskud på feriehusdriften på 137.000 kr.

Samlet set kommer forbundet ud med et regnskabsmæssigt underskud efter skat på 2.676.000 kr.

Ikke ligefrem noget prangende resultat – og 1.739.000 kr. dårligere end det, vi havde budgetteret med tilbage i sommeren 2020.

Men som sagt: Meget kan ændre sig på tre år, men vi kan forklare de store afvigelser – og hovedbestyrelsen har løbende godkendt de dispositioner, der trækker ned i regnskabet.

Vi har en beslutning om, at beredskabskassen skal udgøre værdien af forbundets ejendomme og aktierne i Lån & Spar Bank, så ved udgangen af 2023 udgør den 18.902.000 kr., og samlet havde forbundet en egenkapital på 22.924.000 kr.

Det var vist nok om regnskabet fra min side – nu er det op til jer.”

Dirigenten:

”Ja, nu skal jeg høre, om der er nogen kommentarer?”

Ja, værsgo’ Søren.”

Søren Lind Nordestgaard, Skattestyrelsen:

”Ja, hej igen, Søren, Skatteceter Fredensborg, Skattestyrelsen, jeg har et enkelt spørgsmål til balancen 23, jeg har ikke kunnet finde det i ledelsesberetningen, og jeg har heller ikke kunnet finde en note om det.

Der er en mellemregning med Fondet af 1844 på 2 millioner kr., kunne du sætte nogen ord på, hvad det dækker?

Jeg tror, at det er på side 11 i årsrapporten for 23, det undrer mig lidt, og måske også en opfordring til de interne revisorer til at lave en note der, hvis man ikke har forklaret det i ledelsesberetningen, det kan jeg ikke lige finde, tak.”

Jørn Rise:

”Ja tak, for spørgsmålet, det er jo helt relevant.

Det der sår der med de næsten 2 millioner, det er et lån, et likviditetslån vi optog i Fondet af 1844, for at klare likviditeten der sidst på året, så fandt vi, at det var mere lukrativt at tage lånet i 1844 frem for at tage en kassekredit eller låne pengene i banken, som jo har en nogen anden rente.

Det er rent købmandskab, men du har ret, det kunne godt have været i en note, det er så stort et beløb.”

Dirigenten:

”Med denne imødekommelse, så skal jeg spørge om der er flere kommentarer, spørgsmål?”

Det synes ikke at være tilfældet, så vil jeg sætte regnskabet under afstemning.

Det skal foreløbig godkendes, eller forkastes, afhængig af hvad forsamlingen mener, og så ville det så indstilles af repræsentantskabet til endelig godkendelse af Kongressen i 26.

Er nogen der stemmer imod, så bedes de markere.

Det synes ikke at være tilfældet, så konstaterer jeg, at regnskabet er godkendt, og vil blive forelagt Kongressen til endelig godkendelse, tak."

Punkt 6. Valg

Dirigenten:

"Vi går videre med Punkt 6 – Valg

Det er hurtigt overstået i år, for siden kongressen i 2023 er der ikke sket mandatnedlæggelse eller opstået nye poster som følge af organisationsændringer i Skatteforvaltningen, som kræver valg.

Derfor er der ikke noget yderligere at sige, eller tage til efterretning, tak."

Punkt 7. Mødet afsluttes

Dirigenten:

"Nu er vi ved at være i mål, og har udtømt dagsordenen.

Jeg takker for god ro og orden, tak skal I have alle sammen.

Vi slutter nu repræsentantskabsmødet, og så giver jeg ordet til Jørn.

Tak og god tur hjem."

Jørn Rise:

"Tak til dig Jørn for at have ført os godt igennem repræsentantskabsmødet, det har du gjort på sædvanlig god måde.

Til jer, tak for et godt repræsentantskabsmøde, hvor der har været gode indslag oppe, både i forbindelse med beretningen, og de behandlinger, der har været af de forskellige ting.

Det har været rigtig godt, der er noget for hovedbestyrelsen at arbejde videre med, og det er vi taknemmelige for.

Tak for denne gang, og tak for nu."

Næstved d. 28/7 2025

Jørn Dysted