



Chefkredsen

**Generalforsamling 2011**

1. april 2011

# Mundtlig beretning 2010 / 2011

# Indholdsfortegnelse

## Mundtlig beretning 2010 / 2011

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>1</b>
<b>Indledning</b>	<b>2</b>
<b>Ny lønpolitik for cheferne i Skatteministeriet</b>	<b>3</b>
Resultatløn / særlig indsats	6
2011	6
2010	7
<b>Overenskomstforhandlingerne 2011</b>	<b>7</b>
<b>Chefkredsen internt</b>	<b>7</b>
Regionale koordinationsudvalg	7
<b>Øvrige vilkår for Skatteministeriets chefer</b>	<b>8</b>
Afskedigelserne i SKAT	8
Det regionale direktørniveau	9
Afslutning	11

## Indledning

På generalforsamlingen sidste år blev det besluttet, at chefkredsens beretning fremadrettet opdeles i en:

1. skriftlig, bagudrettet del, der offentliggøres på ChefNet forud for generalforsamlingen, og en
2. mundtlig, mere fremadrettet, politisk del, der fremlægges på generalforsamlingen.

Derfor vil I nu blive vidne til en kortere - og forhåbentlig mere overskuelig beretning - her fra talerstolen.

Jeg skal naturligvis gøre opmærksom på, at denne mundtlige beretning skal ses i sammenhæng med den skriftlige beretning, der for små to uger siden blev offentliggjort på ChefNet, og at de to beretninger - i relation til debatten og den videre behandling her på generalforsamling - skal ses som et samlet hele.

Endelig er I jo også velkomne til – under debatten – at tage emner op i relation til chefkredsens virke, som ikke måtte være berørt i nogle af de to beretninger.

Omkring bestyrelsesarbejdet skylder vi at sige, at Mads Blokhus de facto er udtrådt af bestyrelsesarbejdet i løbet af året.

Derfor har hans plads i bestyrelsen i nogle måneder ikke har været besat.

Og derfor kræver situationen, at der foretages nyvalg i valggruppen, der vedrører Koncerncentret og tilknyttede enheder. Det vender vi tilbage til under "Valg til bestyrelsen".

På mange måder har der også for chefkredsen været "ro, renlighed og regelmæssighed" i det forløbne år.

Det har ikke været ensbetydende med, at der ikke har været noget at lave for bestyrelsen.

Men i modsætning til mange tidligere år, hvor en stor del af vores tid og ressourcer er gået med at redde medlemmerne så helskindet som muligt gennem tumultagtige nedskæringer og omstruktureringer, har vi i år heldigvis kunnet koncentrere mange af kræfterne om at bygge noget fornuftigt op med henblik på fremtiden.

Her tænker jeg naturligvis primært på den nye cheflønspolitik.

En cheflønspolitik, som vi har haft behov for i mange år, som det har taget flere år at udforme og at blive enige om, men som nu også rummer potentiale til at skabe lønmæssig fremgang for alle chefkategorier – når de økonomiske vilkår i samfundet og i Skatteministeriet er til det.

Derfor har det også på mange måder været et langt mere tilfredsstillende foreningsår end mange af de foregående år.

Selvfølgelig har der også her været sten i skoen:

Irriterende er det da at bruge så mange ressourcer og at foregøgle så mange forventninger ved at formulere krav til overenskomstforhandlinger, når der reelt ikke kommer noget ud af.

Selvfølgelig irriterer det da også, at organisationen – og dermed også chefkredsen – skal bruge kræfter på at forsvare sig mod offentlige beskyldninger fra en afskediget kollega, hvis motiver til at angribe sit tidligere ansættelsessted, er så gennemskuelige, at det vel taler helt for sig selv.

Men tilbage til fremtiden:

Opdelingen i en skriftlig og en mundtlig beretning markerer jo netop, at vi her på generalforsamlingen skal koncentrere os mest om det fremadrettede.

Historikken står beskrevet i den skriftlige del – den mundtlige del følger her:

## **Ny lønpolitik for cheferne i Skatteministeriet**

Siden den skriftlige beretning er skrevet, har vi holdt 3 informationsmøder om cheflønspolitikken:

Den 15. marts på Sluseholmen, og

Den 21. marts i hhv. Middelfart og Århus.

Møderne har haft deltagelse af ca. 100 medlemmer i alt.

Herudover er der også sendt medlemsinformationer ud om cheflønspolitikken.

Endelig skal jeg henvise til, at man kan finde både hovedaftalen og delaftalerne vedr. cheflønspolitikken på både ChefNet og på Skatteministeriets intranet.

Den nye cheflønsaftale er væsentlig og på mange måder afgørende for de løn- og ansættelsesvilkår, vi som chefer i Skatteministeriet vil have i en del år fremover.

Derfor ville vi gerne have gjort endnu mere ud af informationsdelen, dvs. bl.a. holdt nogle flere informationsmøder, og dermed nået ud til endnu flere medlemmer.

Når det ikke er lykkedes, skyldes det tidsfaktoren – dvs. travlhed med andre spørgsmål hos de centrale deltagere - her op til generalforsamlingen – og så det forhold, at DTS's chefkreds jo skal have ny formand.

Da det har været mig, der har været med gennem hele forløbet og har deltaget i alle forhandlingsmøder – både med den nuværende og den tidligere HR-direktør – ville det nok være unfair over for de øvrige i den nuværende bestyrelse og for min efterfølger at udskyde vores informationsindsats til efter i dag, hvor jeg var over alle bjerge som formand.

Den informationsindsats, vi dog har nået, er derfor det muliges kunst indenfor den tidsramme, og de muligheder, vi har haft.

Vi kan dog også godt tillade os at påstå, at den fyldige omtale i den skriftlige beretning, giver den enkelte en god mulighed for at sætte sig ind i indholdet i den nye cheflønspolitik.

Det, der herefter er behov for at belyse og debattere, må vi tage her i dag!

I den skriftlige beretning udtrykte vi det lønlige håb, at de sidste aftaler om hhv. tillægsstørrelser på individ- og stillingsniveau og resultatlønsvejledning for 2011 ville være på plads.

De forhåbninger er desværre er ikke blevet indfriet. ...

Vi har rykket for udspil og efterlyst de sidste forhandlinger om sagen, men lige lidt har det hjulpet.

Der er ikke kommet noget endnu.

Dermed bliver det en opgave for den nye bestyrelse og formand at forhandle de sidste brikker – dvs. tillægsstørrelser på stillings- og individniveau - på plads i den kommende tid.

Jeg vil også tillade mig at sige, at det efterhånden haster, da den nye cheflønsaftale, og dermed de nye tillæg, gælder fra 1. januar. Der bliver dermed tale om reguleringer tilbage fra årsskiftet for nogens vedkommende.

Jeg skal dog her nævne, at HR-direktør, Birte Deleuran, i går lovede, at der umiddelbart efter, at fyringsrunden er overstået, vil blive indkaldt til forhandlinger om de konkrete tillæg.

Jeg vil slutte den generelle omtale af den nye cheflønspolitik - herunder ikke mindst strukturen i de nye cheflønstillæg - af med at fastslå og gentage, at der efter vores opfattelse er tale om en god aftale.

Det er den af mindst to årsager:

1. For det første er det lykkedes at udvide rammen for de penge SKM hidtil har brugt på cheflønstillæg væsentligt.

Det er sandt, at vi så at sige selv finansierer gildet de første 2½ år, men når det overhovedet med en vis ret kan hævdes, at der i denne afgrænsede periode er tale om vores egne penge, skyldes det jo kun det forhold, at det lykkedes denne chefkreds at indgå en helt ekstraordinær aftale med den daværende told- og skattedirektør om resultatlønnen for 2006 – 2009. Det lå ellers hverken i aftaler eller regler indtil da!

2. For det andet giver denne aftale luft og mulighed for lønmæssige forbedringer for alle chefkategorier og for hver enkelt chef, når de økonomiske rammer er til det. Det har været et meget stort ønske fra SKM, at der bliver mulighed for en større individualisering og spredning af aflønningen inden for chefororganisationen.

Det har samtidig været et krav fra vores side – og et løfte fra SKM's side – at ingen bliver dårligere stillet i den nye tillægsstruktur end i den hidtidige aftale.

Når endelig hertil lægges, at der samlet set vil være 1,2 mio. kr., plus pension, til rådighed for opgave- og personlige tillæg for afdelingslederne og 1 mio. kr. til øvrige chefer, tager vi ikke munden for fuld ved at hævde, at det nok er en af de bedste aftaler, der er indgået lige p.t. i det økonomisk trængte Danmark!

Der er både en her-og-nu forbedring og plads til forbedring for alle på lidt længere sigt!

## **Resultatløn / særlig indsats**

### **2011**

Der er i den skriftlige beretning i hovedlinier redegjort, hvordan det hidtidige koncept ændres i to dele: én for cheferne i LR 39 m.fl., hvor der stadig laves resultatlønskontrakt for den enkelte og en del, der vedrører øvrige chefer. Her indgås ikke individuelle resultatlønskontrakter.

Der skal dog fortsat indgås aftale om en resultatlønsvejledning for det enkelte år.

Jeg kan desværre heller ikke her rapportere om helt færdigt arbejde. Trods adskillige rykkere, har vi endnu ikke modtaget udkast til resultatlønsvejledning for 2011.

Vi har dog så sent som i går fået meddelelse fra HR-direktør, Birte Deleuran, at hun har et udkast til vejledning liggende, som er klar til at sende ud til chefororganisationerne til forhandling.

Vi kan imidlertid konstatere, at der nu er indgået og underskrevet resultatlønskontrakter for LR 39 direktørerne. Det er for så vidt OK, men rækkefølgen burde, naturligvis have været, at der forhandles og opnås enighed om en resultatlønsvejledning med de generelle retningslinier for året, inden der indgås konkrete kontrakter!

Jeg skal også her henvise til en af de helt bundne øvelser i udmøntningen af resultatløn. Der skal afholdes en samtale, inden udmøntningen.

Men jeg skal i den forbindelse også opfordre til, at man – hvis indkaldelsen til denne resultatlønssamtale af den ene eller anden grund skulle udeblive – selv tager initiativ til samtalen.

Der ligger altså også i denne bestemmelse en gensidig forpligtelse til, at samtalen bliver holdt!

Men vi må også her konstatere, at tingene ikke er gjort helt færdige, dvs. at den nye bestyrelse og formand skal forhandle tingene endeligt på plads.

## 2010

Vi plejer jo at vente med spænding omkring dette tidspunkt på, hvor stor den såkaldte opfyldelses- eller genforsikringsgrad for det forgangne år er blevet.

Den specielle systematik i det regnestykke er jo, at en opfyldelses- på 50 vil sikre fuld udbetaling af den objektive del af resultatlønnen.

Og som nogle vil huske udgør den objektive del af rammebeløbet for en given stillingskategori 50 % og den subjektive del de andre 50 %.

Vi har fra direktionen i går fået melding om, at der nu ligger et regnestykke til godkendelse hos Peter Loft, der viser en opfyldelsesgrad en lille anelse under opfyldelsesgraden for 2009 – måske omkring 35 % - sat i forhold til det optimale tal på 50.

Omregnet til konkrete beløb, behøver det ikke at blive dårligere end for 2009, fordi den objektive del er blevet ændret fra 60 % til 50 %.

Dvs. det er en mindre andel af det samlede rammebeløb for hver enkelt stillingskategori, som den lave opfyldelsesgrad bliver brugt på.

Som sagt ligger regnestykket p.t. til godkendelse hos Peter Loft, og vi forventer derfor, at processen med udmøntning hurtigt kan skydes i gang i regionerne, koncerntret og alle andre enheder.

**Kommentar [hkl1]:** Det blev umiddelbart inden generalforsamlingen fra Peter Loft oplyst, at opfyldelsesgraden er 33,75.

## Overenskomstforhandlingerne 2011

Som Jørn Rise berettede, er der desværre ikke sket mirakler i perioden, siden den skriftlige beretning blev lavet.

Der var ikke afsat puljemidler til specielle krav.

Det blev alligevel til det sidste ledt rundt omkring i krogene for at se, om der skulle henstå uforbrugte puljemidler til andre formål fra tidligere forhandlinger. Men også disse bestræbelser viste sig at være resultatløse.

Jeg må derfor henvise til det beskedne resultat, der står omtalt i den skriftlige beretning.

## Chefkredsen internt

### Regionale koordinationsudvalg



I forlængelse af omtalen i den skriftlige beretning om det fællesmøde, der har været afholdt for vores koordinationsudvalg, skal det her alle understreges, at det også fremadrettet er hensigten at lave fælles arrangementer af den karakter.

Vi må konstatere, at chefkredsens lederseminarer - i den form, vi hidtil har kendt dem - er en saga blot.

Vi har til gode at erfare, om Skatteministeriet har vilje og evne til at arrangere noget, der blot tilnærmelsesvis dækker det behov, som vores lederseminarer bevisligt hidtil har dækket.

Men indtil det måtte ske, ser chefkredsen det stadig som en hovedopgave at tage initiativ til faglige og sociale arrangementer, der binder vores medlemsskare sammen på kryds og tværs af organisation, geografi og ledelseskategori.

## **Øvrige vilkår for Skatteministeriets chefer**

### **Afskedigelserne i SKAT**

Som bekendt er der en større afskedigelsesrunde i gang i Skatteministeriet.

Der skal frigøres lønsum, svarende til ca. 100 ledere og medarbejdere.

Vi må i den forbindelse konstatere, at afskedigelserne også kan komme til at ramme vores medlemmer.

Peder Thomsen har, som chefkredsens næstformand, sammen med de øvrige organisationsformænd deltaget i møder med SKM hhv. den 14. og den 28. marts.

På mødet i mandags blev den faktiske proces for eventuel udpegning og afsked af chefer drøftet nærmere.

Det vi bl.a. ved er, at afskeden med eventuelle chefer skal effektueres ved samtaler den 4. april, dvs. nu på mandag.

Som vi har informeret om på ChefNet, har vi i samarbejde med Dansk Told & Skatteforbunds sekretariat derfor oprettet et beredskab, der – i givet fald - står klar til at hjælpe vores medlemmer igennem processen – både i forhold til perioden op til udpegningerne, selve udpegningsdatoen den 4. april 2011 samt den efterfølgende periode med partshøring, afskedsbreve mv.

Jeg skal også her understrege, at alle, der måtte have spørgsmål i denne sammenhæng er meget velkommen til at kontakte chefkredsens bestyrelse eller faglig sekretær, Jan Nørner, i forbundets sekretariat.

Samme beredskab vil også være klar til at træde til som bisidder ved eventuelle udpegningsamtaler den 4. april 2011.

Det vil blive koordineret, så ingen bliver ladt i stikken.

### **Det regionale direktørniveau**

I forlængelse af bestyrelsens behandling af rapporten fra arbejdsgruppen, jfr. den skriftlige beretning, sendte jeg den 10. januar i år et brev til HR-direktør Birte Deleuran bl.a. med anmodning om et møde, hvor vi kunne aflevere såvel arbejdsgruppens som bestyrelsens konklusioner til arbejdet.

Den 22. marts holdt Frank Høj Jensen og jeg et møde med Birte Deleuran m.fl. om sagen. Et godt og konstruktivt møde, hvor der var stor lydhørhed for de konklusioner og synspunkter, vi fremlagte på området.

Udover hvad der er nævnt i den skriftlige beretning, drøftede vi på mødet bl.a., at

- der er et markant efterslæb m.h.t. at etablere en struktureret efteruddannelse for allerede udnævnte viceskatte- og skattedirektører,
- SKM overalt i vores meget virtuelle organisation bør være opmærksom på at bruge hele direktørniveauet – dvs. også viceskattedirektørstillingerne – optimalt.
- de nuværende stillingsbeskrivelser bør gennemskrives og opdateres, så de er i overensstemmelse med SKM's organisation anno 2011,
- den nuværende udvalgsstruktur med indsats-, kundeservice-, produktionsplanudvalg osv. kan forbedres. Her kan chefkredsens input indgå i den evalueringsproces, der er iværksat fra SKM.

Endelig vil jeg under dette punkt nævne, at vi har høstet rigtig gode erfaringer med den arbejdsform, der går ud på at samle en ad hoc eller referencegruppe til et særligt formål.

Vi må jo erkende, at det i bestyrelsen kan være svært at dække alle synspunkter og viden om alt, hvad der foregår i vores store organisation.

Der er flere fordele ved at "uddelegere" en del af bestyrelsens arbejde på forskellige referencegrupper, der er sammensat til formålet:

- Vi får lige præcis den viden, det engagement og den baggrund, der er relevant i forhold til en given problemstilling,
- Chefkredsens arbejde bliver mere bredt forankret i medlemsskaren, og
- Bestyrelsen bliver "aflastet", og kan dermed evt. opprioritere andre problemstillinger.

Som det er nævnt i den skriftlige beretning under "Regionale koordinationsudvalg", har vi allerede besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal se på afdelingsledernes arbejdsvilkår.

Det er et eksempel på denne arbejdsform, som vi fremadrettet formentlig vil komme til at se mere af i chefkredsens regi.

## **Afslutning**

...

Med disse ord overlader jeg begge beretninger til generalforsamlingens videre behandling, debat og forhåbentlige godkendelse.

TAK!