

Skriftlig beretning

2012 / 2013

Indholdsfortegnelse

Skriftlig beretning 2012 / 2013

Indholdsfortegnelse	2
Indledning	3
Lønforhold	4
Resultatløn og honorering af særlig indsats	4
2011	4
2012	5
Evaluering af chefløn	7
Opstramning af funktioner	8
Fratrædelsesordninger	9
<i>Udtræden af ledelsesorganisationen (gl. aftale)</i>	9
<i>Fratrædelsesordning (gl.aftale)</i>	9
<i>Nuværende aftale for frivillig fratræden</i>	10
<i>og udtræden af ledelsesorganisationen</i>	10
Overenskomstforhandlingerne 2013	12
SKAT's struktur	16
Chefkredsen internt	17
Afslutning	19

Indledning

På generalforsamlingen i 2010 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.
- Det er baggrunden for, at du nu kan læse denne – skriftlige - del af beretningen her på ChefNet.

På generalforsamlingen den 22. marts 2013 i Fredericia vil bestyrelsen supplere med en mundtlig del.

Chefkredsens medlemstal er ultimo februar 2013 på 311 ordinære medlemmer – en nedgang på 19 medlemmer i forhold til sidste år.

Herudover har chefkredsen 8 ekstraordinære medlemmer.

Efter sidste års generalforsamling konstituerede *bestyrelsen* sig med

Peder Thomsen (Syddanmark) som næstformand, Ulla Dalsgaard (Nordjylland) som kasserer og Knud-Erik Hansen (Nordsjælland) som sekretær.

Øvrige bestyrelsesmedlemmer har været Annette Nielsen (Midtjylland), Gitte Grav (København), Glen Ole Pedersen (Midt- og Sydsjælland), Lone Byg (Koncerncentret) og Frank Høj Jensen (direktører og vicedirektører).

Denne skriftlige beretning vil være struktureret i følgende afsnit:

- Lønforhold
- Overenskomstforhandlingerne 2013
- SKATs struktur
- Chefkredsen internt

Af hensyn til debatten på generalforsamlingen, vil den mundtlige beretning være struktureret på samme måde.

Lønforhold

Resultatløn og honorering af særlig indsats

2011

Den nugældende aftale om resultatløn er opdelt på to aftaler – en om resultatløn for LR 39, og en om honorering af særlig indsats for øvrige chefer.

Aftalen for LR 39 baseret på det gamle koncept, med en objektiv del og en subjektiv del – hver på 50 %. I den objektive del er videreført det gamle koncept om beregning af konkrete produktionskrav.

I honorering for særlig indsats er der udelukkende tale om subjektiv evaluering – og i denne vurdering skal indgå:

- Mål som den enkelte leder er ansvarlig for eller bidragsyder til.
- Samt nogle vurderinger af helhedstænkning og personaleledelse.

Aftalen indeholder også rammebeløb til brug for henholdsvis resultatløn og særlig indsats.

Omkring generalforsamlingen sidste år viste det sig, at udvidet direktion havde en opfattelse af at rammen for såvel resultatløn som honorering for særlig indsats skulle afhænge af målopfyldelsen for de aftalte resultatkrav, som er taget fra SKATs kontrakt.

Det var en ny og uventet tolkning af aftalen.

Ved forhandlinger efter generalforsamlingen blev der **ikke** opnået enighed om tolkningen af aftalen.

Det viste sig, at vi i henhold til CO10's vurdering ikke kunne støtte ret på vejledningen, da der ikke er aftaleret vedrørende resultatløn.

Vi måtte derfor tage til efterretning at udvidet direktion besluttede i hvilket omfang, der skulle udbetales honorering for særlig indsats for 2011.

Beslutningen var at der skete modregning i rammebeløbene for honorering af særlig indsats således:

Lønramme 38: Rammebeløbet nedskrives med 30% til 65.240 kr Lønramme 37: Rammebeløbet nedskrives med 20% til 52.000 kr og Lønramme 36: Rammebeløbet nedskrives med 15% til 33.830 kr.

Chefkredsen anmodede derefter om en genforhandling af aftalen om resultatløn.

Det er dog senere aftalt, at denne genforhandling afventer de justeringer af lønaftaler, der vil skulle forhandles efter gennemførelsen af den nye ledelsesstruktur.

2012

Chefkredsen har rejst et ønske om at udlodningen af resultatløn for 2012 gennemføres tidligere end hidtil set, da det er vores opfattelse, at den bedst sker medens de nu snart tidligere ledelseskonstruktioner er eksisterende.

De øvrige organisationer og direktionen har tilsluttet sig dette, og arbejdet med udlodning er iværksat i regionalt regi.

Som grundlag for udlodningen er foretaget en foreløbig beregning der viser en målopfyldelse på 56,25 %.

Ved beregningen er der taget udgangspunkt i den seneste afrapportering på virksomhedsplanen, opdateret med de seneste produktionstal og for så vidt angår finanslovs målene skattegab og holdningsindeks, (som først opgøres i marts 2013), med et gennemsnit mellem minimum og maksimum.

Ifølge resultatlønsvejledningen vil en samlet målopfyldelse i spændet 51 – 75 % medføre udbetaling af en andel af den objektive del af rammen på 75 %. Den objektive del af rammen udgør 50 % af rammebeløbet.

For 2012 er rammebeløbet:

Lønramme 39: 94.415 kr.

Lønramme 38: 94.415 kr.

Lønramme 37: 65.848 kr.

Lønramme 36: 40.319 kr.

I forhold til LR 37 og LR 36. vil der **ikke** ske reduktion af rammebeløbet.

Direktionen anser det for mest rimeligt, at der udmøntes den samme andel af rammen for LR 38 og LR 39, uanset at den ene gruppe er omfattet af honorering af særlig indsats og den anden gruppe af resultatløn.

I forhold til LR 38, vil der således ske reduktion af rammebeløbet. Så halvdelen af rammebeløbet reduceres med 25 %. Det betyder, at rammebeløbet på 94.415 kr. bliver nedskrevet med 25 % for halvdelen af rammebeløbet til 82.613 kr.

Hvis den endelige opgørelse af resultatlønskontrakten viser, at målopfyldelsen ikke ligger i det spænd på 51-75 %, der giver udbetaling af en andel på 75 % af den objektive del af rammen, vil der efterfølgende ske en regulering.

Den tidligere udvidede direktion afventer udbetaling af resultatløn, til den endelige opgørelse af virksomhedsplanen foreligger og resultatlønskontrakten kan opgøres.

Chefkredsen har gjort opmærksom på at vi principielt er modstander af en reduktion i honorering for særlig indsats i forhold til LR 38, men at vi kan acceptere det foreslåede, hvis kravet er ufravigeligt, hvilket vi har konstateret at det er, og udlodningen er sat i gang ud fra ovenstående rammebeløb.

Evaluering af chefløn

Efter den første anvendelse af den indgåede aftale om cheflønspolitik hen over vinteren 2011/12 konstaterede vi ved generalforsamlingen 2012, at der var behov for en evaluering og meget gerne en præcisering af aftalen.

Der var meget indledende drøftelser om en revision, men vi vil ikke gå i detaljer om emnerne, som var fyldigt omtalt i den mundtlige beretning 2012.

Inden de indledende drøftelser udviklede sig blev der som bekendt opstillet en anden dagsorden – nemlig en ændring af SKATs struktur, som tydeligvis også ville få indflydelse på fremtidens cheflønsaftale.

En revision af aftalen er derfor parkeret til senere drøftelse, og på skrivende tidspunkt formodes det, at der vil være nærmere omtale af dette forhold i den mundtlige beretning.

Opstramning af funktioner

Der har gennem årene været flere eksempler på langvarige, endda årelange funktioner i lederstillinger.

Chefkredsen har gentagne gange gjort opmærksom på at det ikke er hensigtsmæssigt hverken for den fungerende, for medarbejderne eller for andre ledere.

Først på sommeren 2012 lykkedes det så at få en aftale om at fremtidige funktioner skulle begrænses tidsmæssigt. For nye funktioner betyder dette, at der som udgangspunkt ikke laves funktioner over 6 mdrs. varighed, det kan dog fraviges ved en konkret længere periode, f.eks barselsorlov. Hertil kommer, at der indsættes begrundelse samt konkret slutdato i funktionsbrevene.

For eksisterende funktioner blev aftalt en oprydning efter sommerferien.

Disse gode intentioner blev overhalet af de forestående strukturændringer. I stedet blev alle fungerende varslet til ophør i funktionen med udgangen af marts måned 2013.

Det skal bemærkes, at det i situationen naturligvis har givet frustrationer for fungerende ledere, at de nu sidder i en situation "mellem to stole".

Vi har brugt anledningen til at minde om, at der i fremtiden bør være mere struktur på spørgsmålet om funktionsperioder.

Fratrædelsesordninger

Før sommeren 2012 blev indgået to midlertidige aftaler en om udtræden af ledelsesorganisationen uden lønnedgang og en om frivillig fratrædelsesordning kombineret med udtræden af ledelsesorganisationen

Udtræden af ledelsesorganisationen (gl. aftale)

De pågældende beholdt deres aktuelle samlede løn (bortset fra honorering for særlig indsats), sammensat med grundlønnen i den nye stilling suppleret med forskellen op til hidtidig løn som pensionsgivende kvalifikationstillæg.

Hvis den pågældende var fyldt 55 år samt overgik til den lavere stilling efter i de seneste 10 år at have været ansat på fuld tid i en stilling med ledelsesansvar, bevarede den pågældende retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige højere pensionsgivende grundløn

Det var en forudsætning for at kunne blive omfattet af denne aftale, at den nye arbejdsopgave uden for ledelsesorganisationen var af en tyngde og kompleksitet, der modsvarer den høje løn.

Der blev indgået aftale om 2 DTS-medlemmer.

Fratrædelsesordning (gl.aftale)

Der var opstillet nogle aldersbetingelser og et krav om at fratrædelsen skulle ske inden udgangen af marts måned 2013.

Anmodning om udtræden og frivillig fratræden skulle indsendes til Løn og Personalejura inden udgangen af juni måned 2012.

I perioden fra udtrædelsen af ledelsesorganisationen til tidspunktet for den frivillige fratrædelse skete der ingen reduktion i den pågældendes samlede løn (bortset fra honorering for særlig indsats).

Aftalen gav mulighed for fratrædelse inden for følgende økonomiske rammer:

For stillingerne i lønramme 38: Maksimalt op til 350.000 kr

For stillingerne i lønramme 37: Maksimalt op til 300.000 kr

For stillingerne i lønramme 36: Maksimalt op til 250.000 kr.

Og der var opstillet forskellige valgmuligheder indenfor fastsatte rammer.

Der blev indgået aftale om 18 DTS-medlemmer.

Nuværende aftale for frivillig fratræden og udtræden af ledelsesorganisationen

Ledelsen og formændene for cheforganisationerne har på et møde den 22. oktober 2012 drøftet principper for anvendelse af frivillige fratrædelsesordninger i Skatteministeriet, herunder også behovet for formaliserede aftaler og procedurer.

Ledelsen og cheforganisationerne er enige om følgende:

Udtræden af ledelsesorganisationen

sker som udgangspunkt efter den eksisterende lokale rammeaftale af 1. januar 2011

Hvis der i en konkret situation bliver et behov for at sammensætte en mere individuel og fleksibel udtrædelsesmodel anvendes finansministeriets cirkulære af 29. august 2011 om senior- og fratrædelsesordninger.

Uanset hvilken model, der anvendes skal den indgåede aftale formaliseres af relevante personaleorganisation efterfølgende.

Frivillige fratrædelser

Der er med finansministeriets cirkulære fra august 2011 åbnet op for at lave aftaler om frivillige fratrædelser. Fratrædelsesordninger kan kun anvendes i de situationer, hvor ansættelsesmyndigheden vurderer, at personalereduktioner er eller forudses at blive nødvendige, og hvor det i den forbindelse vil være hensigtsmæssigt at fremme den frivillige fratræden.

Der er enighed mellem ledelsen og organisationerne om, at cirkulæret fremadrettet skal anvendes i forbindelse med individuelle aftaler om frivillige fratrædelser, da cirkulæret er mere fleksibelt og i den nuværende situation giver rum til at finde de "bedst egnede individuelle løsninger" for den enkelte leder. Hertil kommer at der ønskes en større mulighed for at indgå aftaler med virkning efter 31/3-2013.

Proces:

De individuelle forhandlinger mellem den enkelte leder og ledelsen kan indledes på baggrund af såvel en henvendelse fra den enkelte leder, dennes repræsentant eller en leder fra øverste ledelseslag. Der vil ikke blive gennemført "ønskerunder".

Når de endelige vilkår for den enkelte leder er fastlagt, underskrives den individuelle aftale af ledelsen og relevante personaleorganisation.

De omtalte aftaler kan ses på Chefnyt under punktet Aftaler

Overenskomstforhandlingerne 2013

Ved sidste års generalforsamling håbede vi på så meget bedring i samfundsøkonomien, at resultatet af overenskomstforhandlingerne i 2013 blev bedre end i 2011.

Vi forventede dog ikke de store beløbsrammer og det blev også bestyrket af at CO10 end ikke indkaldte krav men i stedet genbrugte krav fra de seneste forhandlinger.

Chefkredsen bad **igen** DTS om, at være meget opmærksomme på den lønforskel der er på tjenestemandsansatte og overenskomstansatte afdelingsledere. Dette har ubetinget første prioritet for chefkredsen – og DTS støttede **igen** kravet overfor CO10.

Det blev det eneste krav fra DTS som var specielt chefkredsrelateret, fordi CO10 meldte ud at man ikke ville afsætte midler til finansiering af specielle krav. Kravet blev alligevel fremsat, men vores forventning om manglende indfrielse blev desværre opfyldt.

DTS har orienteret om at aftaleresultatet **indebærer:**

2-årig aftale- og overenskomstperiode

Perioden er aftalt til at gælde i en 2-årig periode 1. april 2013 til 31. marts 2015.

Generelle lønstigninger

Der er i aftale- og overenskomstperioden aftalt følgende generelle lønstigninger:

1. april 2013: 0,82 %

1. april 2014: 0,80 %

Reguleringsordningen videreføres

Reguleringsordningen er det mekanisme, der sikrer, at de statslige lønninger følger udviklingen i lønstigningerne på det private arbejdsmarked. Reguleringsordningen har følgende konstaterede og forventede indvirkning på de generelle lønstigninger i staten:

1. april 2013: Konstateret regulering: -0,82 %, hvorefter den samlede generelle lønstigning udgør 0,00 %

1. april 2014: Skønnet regulering: 0,30 %, hvorefter den samlede generelle lønstigning er skønnet til at udgøre 1,10%

Mindre ændringer i tjenestemandspensionsreglerne

Der er mellem parterne opnået enighed om, at for tjenestemænd, der er født før den 1. januar 1959, finder de hidtidige regler anvendelse. Dog nedsættes egenpensionen med et fradrag på 1 % ved fratræden som 65- eller 66-årig, før folkepensionsalderen er nået. For øvrige anvendes de regler som blev indført i forbindelse med tilbagetrækningsreformen.

Mulighed for depotsikring og delpension i de overenskomstansattes pensionsordninger

Der kan som noget nyt i "Aftalen om ydelsessammensætningen" vedrørende overenskomstansattes pensionsordninger, etableres mulighed for "Depotsikring" og "Delpension".

Der er særlige forudsætninger, der skal være opfyldt før dette kan etableres.

Dansk Told & Skatteforbund vil på et senere tidspunkt nærmere beskrive de aftalte regler for etablering.

Kontraktansættelse

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne blev der i de sidste dage lagt pres på DTS-Chefkredsen for at udvide dækningsområdet for kontraktansættelse af chefer i LR 37 og højere fra de centrale dele af SKAT til at dække til hele Skatteministeriet.

Det skal bemærkes at denne ansættelsesform ikke må forveksles med åremålsansættelse, som kan ske på tjenestemandsvilkår. Det er en ansættelsesform som erstatter tjenstemandsansættelsen.

Det er ikke muligt at anvende tjenestemandsansættelse i stillinger, der er omfattet af aftalen. Dog kan allerede ansatte tjenstemænd ansættes som tjenstemænd, hvis ansættelsesmyndigheden er indstillet på det.

Kontraktansatte chefer er ikke omfattet af cheflønsaftalen eller af cheflønspuljesystemet.

Kontraktansatte chefer forhandler selv deres løn og visse andre ansættelsesvilkår. Der kan indgås aftale med den enkelte chef om indplacering inden for et eventuelt løninterval, tillæg, forhøjelse af pensionsbidrag og forlængelse af opsigelsesvarsel. Hvis stillingen besættes på åremål, aftaler chefen også selv åremålsvilkårene. Der er efter aftalen kun en pligt til at orientere organisationen.

DTS og Chefkredsen fandt ikke denne ansættelsesform for attraktiv, og afviste at indgå aftale om spørgsmålet. Da vi stod alene med holdningen forsøgte vi at indgå en handel om at gå med, mod opretning af den tidligere nævnte lønforskel mellem tjenestemandsansatte og overenskomstansatte afdelingsledere. Dette handelsforsøg blev afvist.

Presset blev øget og kom efterhånden ikke alene fra Finansministeriet men også fra CO10, som oplyste at vores enegang i dette spørgsmål var den eneste hindring for en aftale om ny overenskomst.

Vi fik derefter en hensigtserklæring fra Finansministeriet om, at rammeaftalen ikke er til hinder for, at den enkelte chef i SKAT kan vælge under forhandlinger at lade sig bistå af DTS - på samme måde, som det kan ske på cheflønsaftalens område, og den enkelte chef kan bevare sin tjenestemandstatus i den stilling, som den pågældende er ansat i.

Hvis tjenestemanden søger en anden stilling inden for rammeaftalens område, sker ansættelsen i udgangspunktet på rammeaftalens vilkår, men det kan tillades, at ansættelsen i stillingen sker på tjenestemandsvilkår.

En del af kravet fra Finansministeriet var, at der vil blive indskrevet en ny §, der gør, at de institutioner, der er omfattet af rammeaftalen – uanset om der kan ske ansættelse efter den eller ej – ikke længere vil være omfattet af reglerne om cheflønspuljer.

Dog blev det aftalt at aftalesystemet i aftalen om chefløn i staten stadig skal være gældende, men midlerne kommer i stedet fra den almindelige lønsum.

Hvad udestår?

I forlængelse af det centrale forlig er turen nu kommet til de enkelte organisationernes forhandlinger. Der er ikke økonomiske midler til disse forhandlinger.

Eventuelt nyt vil være indeholdt i den mundtlige beretning.

DTS vil senere udgive en pjece om det endelige overenskomstresultat.

SKAT's struktur

Den 10. maj 2012 udsendte Skatteministeren en pressemeddelelse om at Skatteministeriet får Jens Brøchner som ny departementschef.

Skatteminister Thor Möger Pedersen udtalte, at Jens Brøchner var den rette person til at stå i spidsen for de udfordringer, Skatteministeriet står over for, blandt andet i forhold til den kommende omorganisering af ministeriet.

Jens Brøchner udtalte blandt andet at Skatteministeriet står over for spændende udfordringer i forhold til omorganiseringen.

Jens Brøchner tiltrådte stillingen som departementschef den 29. maj 2012.

Det var startskuddet til, at de år med ro og regelmæssighed på det organisatoriske område der var stillet i udsigt ændrede karakter. Startskuddet var dog reelt ikke det første skud, idet disse var afgivet i forbindelse med opstarten af Skattekommissionen.

Kort efter sommerferien dukkede de første skitser for strukturændring op, og det tog fart hen over efteråret.

Sidst på året kunne vi byde velkommen til den nye direktør for SKAT Jesper Rønnow Simonsen og hele direktionen trådte i funktion i ny opstilling fra den 1. januar 2013.

Denne skriftlige beretning skal ikke være et dokument der beskriver den historiske udvikling. Der henvises i stedet til de af SKAT udsendte nyhedsbreve på Intranettet.

På tidspunktet for afholdelsen af generalforsamlingen vil der være mange ting på plads i den nye struktur, da den skal træde i kraft kort tid efter.

Bestyrelsen vil gøre status over de løn- og ansættelsesmæssige forhold i den mundtlige beretning.

Chefkredsen internt

På generalforsamlingen vil bestyrelsen fremlægge forslag til ændringer af Chefkredsens vedtægter, som skal tilpasse Chefkredsens struktur til det landsækkende SKAT. Forslaget ligger på Chefnyt og indebærer, at den geografiske opdeling i valggrupper erstattes af valggrupper som er tilpasset SKATs forretningsområder.

Forslaget giver efter bestyrelsens opfattelse nye muligheder for at anvende de kommunikationskanaler der skabes ad tjenstlig vej

Forslaget indebærer, at der fremover **skal** nedsættes koordinationsudvalg som dækker valggrupperne af funktionsledere på de tre store forretningsområder Kundeservice, Indsats og Inddrivelse – mens der **kan** nedsættes koordinationsudvalg for de to øvrige valggrupper - Øvrige medlemmer i de tre store forretningsområder samt Øvrige områder.

Rammerne for koordinationsudvalgenes arbejde skal fastlægges af den nye kredsbestyrelse

I de tre koordinationsudvalg for de store forretningsområder Kundeservice, Indsats og Inddrivelse vil det være hensigtsmæssigt, at koordinationsudvalget sammensættes af mindst en funktionsleder for hver afdeling.

Det vil være hensigtsmæssigt, at koordinationsudvalgene i størst muligt omfang mødes fysisk i forbindelse med ledergruppemøder i området.

Medlemmerne af koordinationsudvalgene har en forpligtigelse til at informere chefkredsmedlemmerne i deres afdeling om indholdet af møderne i koordinationsudvalget – såvel som at viderebringe informationer fra medlemmerne til disse møder.

Da koordinationsudvalgene i den nye struktur ikke har en egentlig geografisk forankring opfordres det til, at Chefkredsens medlemmer på den enkelte lokation mødes uformelt på tværs af organisatorisk tilknytning til områder og afdelinger.

På det årlige møde med de nuværende koordinationsudvalgsmedlemmer i Middelfart den 8. februar 2013 blev forslaget drøftet, og der blev gennemført et gruppearbejde som opstillede forventninger til arbejdet i Chefkredsen. Stikord fra mødet ligger på Chefnyt under medlemsinfo.

Den nye bestyrelse vil tage input fra dette arbejde med i drøftelsen af fremtidigt arbejde i koordinationsudvalg og bestyrelse.

På mødet med koordinationsudvalgenes medlemmer blev der orienteret om, at bestyrelsen til den kommende generalforsamling vil fremlægge kandidatlistor til valg af bestyrelse. Ikke for at undertrykke demokratiet, men fordi man ved denne lejlighed vil sikre sig valgbare kandidater til bestyrelsen uanset om generalforsamlingen beslutter vedtægtsændringer eller ikke.

Det står naturligvis det enkelte medlem frit at fremkomme med andre kandidater før eller under generalforsamlingen, såfremt den foreslåede kandidat opfylder det geografiske eller områdemæssige kriterium der er gældende efter behandlingen af forslaget om vedtægtsændringer.

Afslutning

Som nævnt bliver denne skriftlige beretning suppleret af en mundtlig beretning, der fremlægges på den ordinære generalforsamling i Fredericia den 22. marts 2013.

De to beretninger skal ses som et samlet hele og som bestyrelsens afrapportering af det forløbne foreningsår og som bestyrelsens bud på fremtidige politikker og initiativer.

*Dansk Told & Skatteforbund - Chefkredsen
Bestyrelsen*