

Mundtlig beretning

Generalforsamling

4. april 2014

Mundtlig beretning 4. april 2014

Indledning	3
Lønforhold	4
Resultatløn og honorering af særlig indsats	4
Chefløn	6
Overenskomstforhandlingerne	11
2015	11
SKAT's struktur	12
Strukturen	12
Løn- og ansættelsesmæssige forhold	13
Den aktuelle situation i SKAT	14
Skattesagerne	14
Råderum og indflydelse for personalelederen	15
MTU/APV	17
Chefkredsen internt	17
Afslutning	19

Indledning

Vi udsendte en skriftlig beretning for nogle uger siden, og det betyder igen, at vi kan fremlægge en kortere mundtlig beretning.

Vi skal for god ordens skyld gøre opmærksom på, at den mundtlige beretning skal ses i sammenhæng med den skriftlige beretning, og at de to beretninger - i relation til debatten og den videre behandling her på generalforsamlingen - skal ses som et samlet hele.

I er også velkomne til at tage emner op i relation til chefkredsens forhold, som ikke måtte være berørt i nogle af de to beretninger.

De store opgaver i det seneste år har været indplaceringen i SKATs struktur, fratrædelsesordninger og afsked, som er omtalt i den skriftlige beretning.

Vi vil også gentage en oplysning fra den skriftlige beretning - ikke for at være pessimistisk, men for at sætte fokus på et forhold, som bestyrelsen vil være opmærksom på i de næste år.

Chefkredsens medlemstal var ultimo februar 2014 på 250 ordinære medlemmer – en nedgang på 61 medlemmer i forhold til sidste år - og vi har kendskab til yderligere afgang.

Vi vil gerne spå om, at den tendens fortsætter, og det må vi forholde os til på et tidspunkt.

Denne mundtlige beretning vil uddybe den skriftlige i følgende afsnit:

- Lønforhold
- Overenskomstforhandlingerne

- SKATs struktur
- Den aktuelle situation i SKAT
- Chefkredsen internt

Lønforhold

Resultatløn og honorering af særlig indsats

Som nævnt i den skriftlige beretning har vi anmodet om tidlig udlodning af resultatløn for 2013. Vi har aftalt med HR direktøren, at udlodningen sker med basis i en selvangivelse fra den enkelte og efterfølgende indstilling fra underdirektøren.

Vi må indrømme, at vi ved indgåelse af aftalen om resultatløn for 2013 havde glemt at tage hensyn til de tidligere medlemmer, der havde forladt ledelsesrollen den 1. april - efter 3 måneders funktion som leder - hvad der normalt har været den aftalte tid for medregning til udlodning.

Et par tidligere medlemmer rejste spørgsmålet. Vi rejste det videre overfor HR-direktøren og det blev aftalt, at de pågældende tages med i udlodningen. Deres andel fastsættes dog af direktionen.

Alle andre medlemmer vurderes for hele året på baggrund af de seneste 9 måneders indsats.

Det er som sagt aftalt, at processen sættes i gang, og startskuddet er givet med forventet udbetaling den 30. juni 2014, så udlodningen blev ikke så tidlig som sidste år.

Det er også fremlagt en ordning for resultatløn for 2014, som ligner den nu kendte - desværre ligner den også på beløb, da den er uden ""forventede" forhøjelser af beløbsgrænser og samlede beløbsrammer.

Der skal så påregnes en mere radikal ændring af systemet for 2015 og fremefter, når styringsmodellen har bundfældet sig i virksomheden.

Men nogle ting bliver jo lettere at have med at gøre hen ad vejen. Resultatløn har ændret sig fra at være indgåede aftaler om resultatløn til at være ledelsesbeslutninger, om hvordan resultatløn skal anvendes.

I sandhedens tjeneste skal det præciseres, at vi får lejlighed til at kommentere forslagene - men der er ikke længere tale om aftaler - og det er i orden efter statens regler.

Vi ved alle, at der har været den halvårslige rituelle journalist- og politiker-interesse for resultatløn.

Det ene halvår historien om, at chefer i staten bør bedømmes ud fra indsats - det andet halvår historien om, at det er urimeligt at flere fartbøder, operationer efterbetalinger eller øget tilfredshed kan give bonus til chefer.

Vi ved også, at der i det nuværende system i SKAT er to forskellige metoder: Resultatløn for direktører og honorering for særlig indsats for underdirektører, kontorchefer, projektchefer og funktionsledere.

Det system indebærer, at direktørerne er den eneste gruppe, hvor tildelingen til en vis grad (25%), er baseret på objektive vurderinger, medens alle andre udelukkende er underlagt subjektiv vurdering.

Vi ved også, at direktionen ønsker en større differentiering end tidligere, men hvordan det giver sig udslag må vi vente til juni med at se.

Men man skal vist ikke være den store spåmand for at sige, at det er sandsynligt, at nogle vil opleve radikale ændringer. Det åbne spørgsmål er hvor langt man vil gå i etableringen af en første, anden og tredje division. Der er jo stadig tale om personer, som skal spille med hinanden.

Chefløn

Der er i februar 2014 sket en ny midlertidig forlængelse af chefløns-, opgave- og personlige tillæg til allerede ansatte chefer i SKAT. De nuværende tillæg fortsætter indtil den enkelte får meddelelse om andet. Tillæg bortfalder eller konverteres på baggrund af en konkret og individuel vurdering af den enkelte leders løn i løbet af 2014. Den enkelte har fået brev om dette.

For Spillemyndighedens vedkommende er det aftalt, at den nuværende aflønning fortsætter, indtil der besluttet en ny model på området.

Direktionen i SKAT vil implementere en ny proces for fremadrettet håndtering af chefløn. Direktionen ønsker generelt at sætte mere fokus på den enkeltes performance, både i forhold til objektive mål og den mere personlige og subjektive indsats. Processen omfatter en indledende vurdering af alle chefer i SKAT fra LR 36 - 39. Processen baseres på en 20-60-20 tilgang.

Vurderingen igangsættes med lønramme 38 chefer. Princippet er, at direktionen prioriterer cheferne i lønramme 38 ud fra en 20-60-20 tilgang uden at kende den enkeltes lønniveau, men alene baseret på opstillede kriterier.

Herefter sammenholdes direktionens vurdering med de aktuelle data vedrørende de respektive lederes samlede løn (uden resultatløns) samt et statsligt løn-benchmark. Formålet er, at få en pejling på gennemsnitsløns og en grænse for lønniveauet på dette niveau i SKAT. På den baggrund beslutter direktionen, hvilke ledere der skal

løntilpasses. F.eks. i tilfælde, hvor en meget højt lønnet chef er vurderet til at høre til det nederste 20% segment.

Herefter køres videre på samme måde med LR 37. For ledere i lønramme 38 og 37 indgås individuel aftale om den enkeltes tillæg.

Derefter videre til LR 36, hvor der indgås en rammeaftale om intervaller mellem SKAT og Chefkredsen, AC samt HK.

Men det er direktionens tanke, at såvel individuelle aftaler som rammeaftale om intervaller kombineres med 20 - 60 - 20 fordelingen.

Med hensyn til løn-benchmark må vi beklage, at direktøren har den holdning, at SKAT's ledere ikke skal være lønførende. Det er Chefkredsen ikke enige i - vi synes, at SKAT også på lønområdet skal være førende. Vi må dog indrømme, at vi ikke forventer at blive hørt.

Der er fastlagt nogle kriterier for den forestående 20 - 60 - 20 vurdering af ledere.

- Status på ledelsesopgaven og lederrollen siden indplacering 1. april 2013
- Tyngde og omfang i fagområdet – drift/udvikling
- Ballast til at håndtere kommende faglige udfordringer
- Tværgående fokus og omverdens fokus
- Indikatorer fra APV/MTU i 2013
- Samarbejde i forretningsområdets ledelsesgruppe

- Personlige styrker og udviklingsområder

Og endelig vil man støtte sig til beskrivelserne af ledelseskompetencer i det nye ledelsesgrundlag;

- Strategisk ledelse
- Målsættende ledelse
- Faglig ledelse (ordentlighed og kvalitet)
- Ledelseskommunikation
- Personaleledelse
- Være rollemodel
- Forandringsledelse

Den nye forhandlingsform, hvor der sker individuel forhandling af lønnen for chefer - er i princippet et udslag af, at SKATs ledelse henholder sig til den individuelle forhandlingsret, der ligger i den statslige cheflønsaftale.

Den enkelte leder i LR 37 - 38 kan vælge at lade sig bistå ved forhandlinger, men ellers skal forhandlingsresultatet sendes til organisationen, som har en frist på 7 dage til at kræve forhandling med ledelsen, og der er stadig tale om aftaleret.

For ledere i LR 36 indgås som sagt en rammeaftale om intervaller i chefløn mellem SKAT og organisationerne. Hvordan dette, forhandlingerne herom og endelig den konkrete tildeling til den enkelte gennemføres i praksis har ikke været drøftet endnu.

Men vi må formode, at man også her vil henholde sig til den individuelle forhandlingsret, der ligger i den statslige cheflønsaftale.

Og vi må tage til efterretning, at fordelingen af cheflønstillæg er baseret på den ensidigt fastsatte politik for løn- og ansættelsesvilkår for chefer i SKAT.

Vi havde håbet på, og har forsøgt at få, en aftale om, at alle cheflønstillæg først var endelige når vi havde det samlede billede. Dette har HR afvist, da man som det siges - ikke ønsker at udhule den enkeltes forhandlingskompetence.

Som bestyrelsen ser det, skal vi derfor redefinere vores rolle i den nye tillægstildeling.

Der vil være tale om en øget og intensiveret konsulentfunktion overfor det enkelte medlem. Men vi betragter det også som en meget vigtig opgave for os, at følge den samlede udvikling i tillægsvariation, samt i eventuelle forskydninger mellem summen af tillæg mellem de enkelte lønniveauer.

Når vi ikke ved aftaler kan medvirke til at sigte mod en rimelig fordeling af tillæg, må vi i stedet udbygge vores rolle med overvågning, belysning og kommentering af de forhold vi konstaterer.

Og denne tværgående opfølgning og belysning betragter vi som et vigtigt middel i fremtiden. Vi vil analysere og fremlægge udviklingen indenfor de enkelte LR - niveauer. Vi vil naturligvis foretage sammenligningerne på gruppebasis.

Vi har for tiden en overflødig korrespondance med HR om, hvor vidt vi kan få lønlistere for LR 39. Det er pudsigt, næsten morsomt, at den samme HR funktion, der ganske som de skal, udleverer lønoplysninger til hvem der måtte ønske det, til brug i bedste TV-sendetid, opstiller sjove begrænsninger når de aftaleberettigede organisationer

skal have de samme oplysninger - og i det omfang vi kan få dem, kan vi kun få dem organisationsopdelt.

Jeg ved ikke hvor længe HR vil køre modstanden mod udlevering af lister, men den må om ikke andet forstumme, når vi går over til at bruge ordene offentlighedslov og aktindsigt, og **det gør vi, når vi har brug for listerne**. Men vi føler det faktisk lidt pinligt for modparten, hvis vi skal skrive de ord i næste henvendelse, så jeg har nævnt det for Winnie.

Men tilbage til processen. Vi kommer som sagt til at acceptere løntillæg i en løbende proces.

Hvad er så den reelle udsigt for medlemmerne.

Vi kan komme i den situation, at Chefkredsen hører fra de som er tilbudt lave tillæg, medens vi ikke hører fra de, som er tilbudt høje tillæg - det er vel meget menneskeligt naturligt.

Det betyder for bestyrelsen, at vi naturligvis skal forsøge at hjælpe de som henvender sig, men det betyder også, at vi åbent må erkende, at systemet ikke giver os mulighed for at rette op på alt. Den enkelte skal selv levere de gode argumenter, vi skal bruge til at ændre dagens medlemstilbud, da der jo er tale om individuel subjektiv vurdering.

HR-direktøren har flere gange udtalt, at der ikke er tale om en spareøvelse, det vil vi naturligvis også følge op på, når vi ser det samlede billede.

Vi vil udtrykke håb om, at værdi-ordene dialog, ordentlighed og åbenhed også afspejler sig i håndtering af den ensidigt fastsatte cheflønspolitik. Og vores værktøj til opfølgning vil netop være dialog, belysning af eventuelle urimeligheder og åbenhed.

Og som vi har sagt før. Vi har fuld forståelse for, hvis den udvælgelse af personer der skete ad flere gange sidste år, også vil give sig udslag i lønforbedringer til de udvalgte.

Så håbet om generelle stigninger i beløbsrammen for alle lønrammer kan man ikke tage fra os.

Og specielt ser vi meget gerne, at den øgede rolletildeling funktionslederne har fået bliver tilgodeset. Man er nu personaleleder, faglig leder og sekretariatsleder på lokationen.

Og det er man ofte i en situation, hvor nærmeste overordnede befinder sig ved næste LYNC-station.

Overenskomstforhandlingerne

2015

Som det fremgår af den skriftlige beretning foreslå bestyrelsen, at vi som udgangspunkt fremsætter nogle meget få krav:

- Udligning af den utilsigtede lønforskel mellem overenskomstansatte og tjenestemandsansatte funktionsledere - og vi vil bede DTS om, at få CO10 til at skrive det med store bogstaver - og dette selv om vi ved, at CO10 som udgangspunkt kun ønsker at fremsætte generelle krav
- Generelle lønstigninger
- Midler til udvikling og uddannelse

Og det er alle buddene - så må de jo være så meget lettere at få igennem !

Men vi hører selvfølgelig gerne om der er yderligere forslag eller ændringer fra generalforsamlingen.

SKAT's struktur

Strukturen

Vi forudså i den mundtlige beretning sidste år, at der ville opstå ændringer i den nye struktur.

Det skete - der er gennemført organisationstilpasninger i Indsats, Økonomi og i Kundeservice, og endda HR har været inddraget i en knopskydning.

Vi ved også, at der i indsats er tanker om yderligere justeringer - men som det siges, er det på et meget foreløbigt plan. Det er dog så langt, at der er set dias om mulighed for ændringer omkring rollerne i ledelses- og projektstrukturen.

Vi formoder dog, at man er meget opmærksomme på, at de mangeartede ledelsesopgaver der ligger i den nære dagligdag også kræver en ledelse af en vis størrelse og med en vis kompetence til at træffe beslutninger.

Det er ikke fordi vi taler imod strukturændringer - det er naturligt, nødvendigt og evigt tilbagevendende. Vi vil endda sige, at det oftest er et godt middel til at skabe udvikling og dynamik.

Men man skal være opmærksomme på, om der opstår for lange perioder af usikkerhed og for eksempel forhold som det, at en to måneder gammel organisation ændres for justering af problemer, som især er slået igennem i pressen, som om de var generelle, og som måske intet har med organiseringen at gøre.

Og det kan da godt være, at en ny struktur viser sig bedre end den hidtidige, men ledere og medarbejdere bør have mere luft til at vise, at man kan fungere i de rammer der er stillet op, og som vores medlemmer knokler for at få til at virke - og den luft må direktøren med opbakning fra departementschef og minister kunne give.

Man behøver måske ikke reagere med ekspresfart, fordi et par tilfældige politikere går helt Brian i spalterne.

Og lige for god ordens skyld - jeg har været i ToldSkat og SKAT i mange år - og jeg har en opfattelse af, at retssikkerhed ikke er et begreb der først er opfundet i sommeren 2013. Det har, som i resten af samfundet, udviklet sig voldsomt i SKAT over mange år og det har altid været taget yderst alvorligt - men som alt andet desværre ikke fejlfrit.

Og hvis fortidens politikere har givet SKAT beføjelser, som nutidens politikere ikke bryder sig om, så må vi for god ordens skyld sige, at det er ikke beføjelser som SKAT har tiltaget sig - det er beføjelser, som er givet af skiftende regeringer og folketingsflertal, som også har inkluderet nogle af de nu mest frembrusende politikere.

Løn- og ansættelsesmæssige forhold

Den store opgave i forbindelse med strukturændringer er naturligvis de løn- og ansættelsesmæssige forhold for medlemmerne.

Forholdene omkring dette er omtalt i den skriftlige beretning.

Der kommer nu en videreførsel i forhold til de indplaceringer der skete sidste år, hvor flere blev indplaceret i uændrede åremålskontrakter.

Mange af disse kontrakter udløber - typisk ved udgangen af i år - og de pågældende er orienteret om det forhold.

Der bliver tale om et bredt spektrum af løsninger, som er baseret på direktionens holdning til den enkelte og på den enkeltes kontrakt - nogle er tilfredse med deres fremtidige udsigter, andre ville hellere have haft en anden løsning end den de bliver tilbudt, og nogle er desværre uafklarede endnu.

Men et fælles indtryk er - såvel i år som sidste år – at der fra arbejdsgivers side er uhyre kontant afregning i forhold til de ansættelsesbetingelser den enkelte har.

Chefkredsen har til opgave at støtte de medlemmer som ønsker dette, men vi kan selvfølgelig ikke ændre grundlæggende på de kontraktforhold, den enkelte har skrevet under på. Vi skal dog opfordre til at medlemmerne henvender sig ved behov for hjælp.

Vi håber på og vil arbejde for, at den enkelte får en afklaring af egne forhold hurtigst muligt - men vi vil formode, at nogle afklaringer afventer de eventuelle strukturændringer, der luftes mulighed for. I den forbindelse går vi også ind for kontant afregning i forhold til de ansættelsesbetingelser den enkelte har, også hvis medlemmet har større fordele end SKAT har.

Den aktuelle situation i SKAT

Skattesagerne

I forhold til den skriftlige beretning er der ikke noget nyt at tilføje i sagen om kommissionsdomstolen - vi venter stadig på en rapport, som skal komme i efteråret.

Sideløbende med denne højt profilerede sag opstod der hen over sommeren 2013 megen offentlig omtale af sagsbehandlingen i et par konkrete sager. Dette førte til, at

Kammeradvokaten efter sommerferien anbefalede gennemførelse af en tjenstlig undersøgelse mod et antal chefer og medarbejdere i SKAT.

Denne undersøgelse involverede først tre - senere reduceret til to - af Chefkredsens medlemmer, og der er naturligvis stillet advokat bistand til rådighed for de pågældende.

Her efter forhørens indledning er det besluttet, at man rejser sag mod yderligere et af vore medlemmer, som naturligvis også får stillet bisidder til rådighed. Vi finder det særdeles beklageligt, at der sker sådan en udvikling midt i forløbet, og de advokater vi har på som bisiddere samt sekretariatet, vil være meget opmærksomme på uhensigtsmæssigheder og retssikkerhedsmæssige forhold i den forbindelse.

Retssikkerheden er også alvorlig i sådanne sager.

Råderum og indflydelse for personalelederen

Vi har flere gange givet udtryk for, at de af vore medlemmer, som er personaleledere ikke føler sig tilstrækkeligt involveret i og informeret om de tiltag som sættes i værk.

Jesper Rønnow Simonsen har derefter givet udtryk for, at man vil arbejde videre med involvering af personaleledere.

Meldingen om den manglende involvering og information fremgik også tydeligt af den gennemførte medarbejdertilfredshedsundersøgelse, og også ved behandlingen af denne, har direktøren givet udtryk for, at han ønsker mere involvering.

Som et af svarene på forholdet har Jesper Rønnow lagt op til afholdelse af møder med lederne rundt i landet.

De fire møder med ledelsen rundt i landet har netop være afholdt, og bestyrelsens opfattelse af disse møder er, at der var tale om en åben, ærlig og konstruktiv dialog, hvor alle kunne komme til orde.

Det er også vores opfattelse, at direktøren gav en åben og ærlig status på situationen i SKAT, samt at processen vedrørende ledelsesgrundlaget er det første tiltag i det nye SKAT, som giver forventning om en reel involvering af hele ledelsen.

Selve arrangementet skal også have ros med på vejen - det var et fint forløb, uden dræbende gruppearbejder med efterfølgende afrapportering i plenum.

En enkelt tidsel skal dog med - det er opfattelsen, at direktøren i starten tog og signalerede for kraftig afstand til alle tidligere beslutninger. Mange af de ledere, som skal lede gennem fremtiden, var også involveret i en del af fortidens ledelsesbeslutninger, som også var gennemtænkte. Men som sagt har vi konstateret en signalændring.

Jesper Rønnow virkede oprigtig lyttende og noterende og udtrykker enighed i vigtigheden af, at personalelederen bliver mere involveret og bliver bedre klædt på til at "stå på mål" for beslutninger truffet i SKATs direktion. Ønsket om bedre kommunikation og "mellemlægninger/forklaringer" blev noteret. Det blev fremhævet at det også er vigtigt, at lederne melder op i systemet ved uhensigtsmæssigheder, efterspørgsler m.v.

Vi vil naturligvis være opmærksomme på udviklingen og om signaler breder sig, og vi vil bede jer om at følge og drøfte forholdet i den enkelte koordinationsudvalg i den kommende periode, med henblik på, at vi senest til næste forår kan give Jesper Rønnow Simonsen en tilbagemelding på hvordan det går med involveringen og informationen.

MTU/APV

Denne undersøgelse var mildt sagt ikke det mest positive, man kan komme ud for.

Dog med den undtagelse, at vores medlemmer generelt kan glæde sig over at vurderingen af nærmeste leder er OK - og nærmeste leder er alle medlemmer jo i et eller andet forhold.

Chefkredsen vil ikke gå ind i besvarelserne fra medarbejderne - det er der rigeligt af andre aktører som gør, og vores medlemmer er dybt involveret i dette arbejde i kraft af deres tjenstlige opgaver.

Det vi kan frygte i forbindelse med undersøgelsen er, at de problemer og opmærksomhedspunkter der fremstår for vores medlemmer ikke kommer i fokus.

Derfor har vi udsendt chefkredsens iagttagelser og kommentarer til undersøgelsen på chefniveau til alle medlemmer.

Det er så op til den enkelte at rejse de chefrelaterede spørgsmål, man måtte finde relevante, i forbindelse med arbejdet i de fora hvor man deltager i opfølgningen på undersøgelsen.

Chefkredsen internt

På sidste års generalforsamling blev besluttet ændringer af Chefkredsens vedtægter, som tilpassede Chefkredsens struktur til det landsdækkende SKAT.

Ændringen skulle medvirke til anvende de kommunikationskanaler der skabes ad tjenstlig vej.

Ved siden af blev der opfordret til, at Chefkredsens medlemmer på den enkelte lokation mødes uformelt på tværs af organisatorisk tilknytning til områder og afdelinger.

Der eksisterer forskellige opfattelser af den nye struktur for Chefkredsen.

Det er bestyrelsen holdning, at strukturen skal have mulighed for at vise sin berettigelse, og vi vil så efter etableringen af SKATs nye fysiske rammer tage en drøftelse af eventuelle justeringer, herunder også bestyrelsens størrelse ud fra det faldende medlemstal.

Den opstillede struktur indeholder som bekendt koordinationsudvalg.

Der er afholdt møder mellem bestyrelsen og disse udvalg henholdsvis den 27. november 2013 og 28. februar 2014.

Mødet i november drejede sig ud over aktuelle forhold om input til de kommende cheflønsaftaler.

Mødet i februar drejede sig om den seneste udvikling på cheflønsområdet og Chefkredsens tilbagemelding i forhold til APV/MTU undersøgelsen, samt naturligvis også andre aktuelle forhold

Der har været lagt op til at kredsens formand, sammen med DTS formand Jørn Rise og faglig sekretær Jan Nørner skulle deltage i et par geografiske medlemsmøder i vinteren 2013/14.

Udsættelsen af forhandlingerne om cheflønsaftaler har bevirket, at vi ikke har afholdt disse møder.

Vi vil bestræbe os på at afholde møder i den kommende efterårs- eller vintersæson.

I samarbejde med AC-Cheferne har vi afholdt fælles medlemsmøder forud for afskedigelsesrunden. Ved disse møder deltog Jesper Rønnow Simonsen og Winnie Jensen i første del af møderne. Møderne blev afholdt i København og i Århus i august 2013.

Winnie Jensen har tilbudt at gentage disse møder. Vi har sagt ja, men har sagt at en afholdelse forudsætter, at der foreligger mere materiale om fremtidens chefløn for funktionsledere.

Afslutning

Vi vil overlade beretningens videre skæbne til jer og ikke mindst til dirigenten, som vil styre os igennem debatten.

*Dansk Told & Skatteforbund - Chefkredsen
Bestyrelsen*