



Til

Folketingets Skatteudvalg

Hermed sendes svar på spørgsmål nr. 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328,
329, 330, 331, 332, 333 og 334 af 2. juli 2008.

(Alm. del).

Stillet efter ønske af Jesper Petersen (SF).

Kristian Jensen

/Tina R. Olsen

Spørgsmål 321:

" SKAT har her lige før sommerferien udsendt en organisationsplan for den store omorganisering af SKAT. Ifølge denne er der udpeget ny direktion, og dennes placering er oplyst, medens der ikke før efter sommerferien meddeles det egentlige personale, hvor den enkelte medarbejder skal placeres, således at SKATs 7.000 medarbejdere nu tager på sommerferie i uvished om deres fremtidige rolle, medens direktionen har deres på det tørre. Er dette i overensstemmelse med moderne personalepolitik, eller et tegn på, at SKATs personalepolitik med manglende hensyn til personalet fortsætter?"

Svar:

Rammerne for SKATs fremtidige struktur er fastlagt lige før sommerferien, og det er så meningen at disse rammer udfyldes i løbet af efteråret. Det er valgt med baggrund i SKATs vision for åbenhed, der også gælder internt i forholdet mellem ledelse og medarbejdere, at give en bred information til alle medarbejdere om de overordnede rammer, så snart disse var fastlagt. Det giver ledere og medarbejdere de bedste betingelser for at deltage i og være trygge ved den videre proces med udfyldelse af rammerne.

Planen om ændring af SKATs struktur skal ses på baggrund af den fusion af den kommunale og den statslige skatteforvaltning, der blev gennemført i forbindelse med strukturreformen. Her blev medarbejderne placeret i en geografisk struktur med 30 skattecentre. I forlængelse heraf blev der desuden etableret de landsdækkende enheder, dvs. Kundecenter, Betalingscenter og Inddrivelsescenter.

I forbindelse med etableringen af SKAT blev det samtidig besluttet, at der skulle ske en evaluering af den nye struktur efter ca. 2 år. Dette er nu sket gennem en interviewundersøgelse samt gennem en række debatmøder og drøftelser med personaleorganisationerne.

På baggrund af disse input er der nu udarbejdet en plan for ændring af organisationen. Det gennemgående element i planen er, at der skal ske en øget udnyttelse af mulighederne i den enhedsforvaltning, der blev etableret med SKAT. Det betyder at en række opgaver fremover løses på tværs af den geografiske opdeling på skattecentre som led i en øget specialisering på flere områder. Erfaringerne med etablering af de landsdækkende centre har været gode, og kan udnyttes på flere områder for at understøtte effektivisering, bedre service og øget retssikkerhed. Herudover viser evalueringen af SKATs organisation et behov for en forenkling af den ledelsesstruktur, der blev etableret til at gennemføre fusionen. Hele evalueringen og beslutningen om den nye plan for organisering er gennemført i et tæt samspil med personaleorganisationerne.

Planen indebærer først og fremmest, at der skal ske en ny indplacering af en række ledere i den nye struktur. Den øgede specialisering på tværs af skattecentre indenfor regionerne og på tværs af landet medfører, at skattedirektører, fagchefer og en række kontorchefer får nye ansvarsområder. De berørte ledere er på forhånd på en række møder orienterede om planen og den indplaceringsproces, der kommer til at foregå i perioden august til november.

Planen indebærer desuden, at afdelingsledere i SKAT får nye referencelinier til direktør-niveauet. De kommer til at referere til en regional indsats- eller vejlednings- og afregningsdirektør eller en direktør for en landsdækkende enhed. Disse referencelinier skal være fastlagt pr. 1. januar 2009. Herudover vil en række afdelingsledere opleve, at deres opgaveområde ændrer sig. Dette vil for nogle ske pr. 1. januar og for andre vil det være en udvikling, der strækker sig over flere år. Planen indebærer, at det er de nye regionale ledelser, som er på plads i oktober, der planlægger den præcise opgavefordeling.

For de fleste medarbejdere sker der ikke store omlægninger på kort sigt. Udgangspunktet i den nye struktur er, at den geografiske placering af skattecentre fra strukturreformen bevares. En række medarbejdere vil dog komme til at referere til en anden leder end i dag, og en række medarbejdere vil også få ændrede arbejdsopgaver som følge af den øgede specialisering, der får betydning for, hvilke opgaver der løses på det enkelte skattecenter. For mange vil det være en udvikling, der sker over en længere periode. En stor udfordring i de kommende år vil være at sikre, at der sker kompetenceudvikling af medarbejderne, så de er i stand til at varetage de opgaver, der er placeret i deres område. Det vil være en hovedopgave for de regionale ledelser at tilrettelægge den bedst mulige proces for ændringerne i forhold til medarbejderne.

Jeg har vanskeligt ved at genkende udsagnet om, at SKATs personalepolitik skulle indebære ”manglende hensyn til personalet”. Der er netop lagt stor vægt på en bred involvering i evalueringen af SKATs organisation, og det vil også gælde i forbindelse med udfyldelsen af de rammer, der nu er lagt for fremtiden.

Spørgsmål 322:

"Hvor mange medarbejdere regner man med frivilligt vil forlade SKAT som følge af den forestående store omorganisering i efteråret 2008?"

Svar:

SKAT har oplyst følgende:

"På kort sigt vil det store flertal af medarbejdere ikke opleve arbejdsmæssige ændringer som følge af den forestående omorganisering. Der forventes derfor ikke nogen særlig personaleafgang i den anledning."

Spørgsmål 323:

"I hvilket omfang regner man med at ledere, der er tjenestemænd, og som degraderes efter den nye organisationsplan, skal have 3 års rådighedsløn?"

Svar:

SKAT har oplyst følgende:

"Der forventes som udgangspunkt ikke at blive tale om rådighedsløn for tjenestemænd. Målet er, at der vil kunne findes gode jobs til de ledere, der ønsker at fortsætte i den nye struktur. Der arbejdes derfor med en række muligheder for de ledere, der ikke indplaceres i den fremtidige ledelsesorganisation. Mulighederne for fratrædelsesordninger for ledere er under overvejelse."

Spørgsmål 324:

"Hvilke budgetmidler er afsat til den kommende omorganisering af SKAT, herunder til fratrædelsesordninger m.v., og hvilke besparelser forventer man at opnå ved, at menige medarbejdere i SKAT opsiger deres stilling på grund af endnu en omstrukturering?"

Svar:

SKAT har oplyst følgende:

"Der har i perioden frem til sommerferien 2008 været afsat ca. 3 mio. kr. til analyser, møder mv., herunder bistand fra eksterne konsulenter. Der er igangsat en undersøgelse af behovet for IT-mæssige tilretninger. Der er igangværende overvejelser om mulighederne for at tilbyde eventuelle fratrædelsesordninger til ledere. Der er endnu ikke klarhed over de økonomiske rammer for sådanne eventuelle ordninger. Jf. svaret på spørgsmål 322 forventes der ikke at blive tale om, at medarbejdere opsiger deres stilling på grund af omorganiseringen, og derfor er der ikke en forventning om at opnå besparelser på lønbudgettet."

Spørgsmål 325:

"I den nye direktion på 7 mand, som er udpeget af ministeren, er der ingen kvinder. Er det i overensstemmelse med SKATs fremtidige personalepolitik?"

Svar:

I forbindelse med organisationsændringen er der alene foretaget en omstrukturering af den hidtidige direktion. Der er ikke sket nyudnævnelser. Den aktuelle kønsfordeling i direktionen er derfor ikke et udtryk for SKATs fremtidige personalepolitik.

Spørgsmål 326:

"Hvorledes er den aktuelle fordeling af SKATs ansatte på køn?"

Svar:

SKAT har oplyst følgende:

"De ansatte i SKAT fordeler sig med ca. 60 % kvinder og ca. 40 % mænd."

Spørgsmål 327:

"SKAT har udpeget 6 direktører til chefer for de nye regioner. Hvor mange af disse direktører har i deres karriere været beskæftiget med skatteligning, konkret skatterevision eller konkret sagsbehandling af skatteretslige emner?"

Svar:

Stillingen som direktør for Region Midtjylland er endnu ikke besat. Der er derfor alene udpeget fem direktører. Tre af direktørene har tidligere i deres karriere i en vis udstrækning været beskæftiget med skatteligning, konkret skatterevision eller konkret sagsbehandling af skatteretlige emner.

Spørgsmål 328:

"SKAT gennemførte i foråret 2007 en større rekrutteringskampagne. Hvor mange nyansættelser fandt sted på grundlag af kampagnen, og hvor mange af disse er fortsat ansat i SKAT?"

Svar:

SKAT har oplyst følgende:

"Der er i 2007 sket nyansættelse af medarbejdere dels som følge af rekrutteringskampagnen og dels i forbindelse med etablering af kundecentrene samt Betalingscentret i Ringkøbing. I alt er der i 2007 sket nyansættelse i SKAT af 588 personer svarende til 574,3 årsværk.

Der foreligger ikke opgørelser, der viser den præcise effekt af rekrutteringskampagnen, men nedenstående opgørelse giver et relativt præcist billede af rekrutteringsforløbet i 2007. Således er der i Hovedcentret, samarbejderne og de særlige enheder ansat 313,7 årsværk. Hertil kommer kontorelever, således at der i alt er ansat 391 årsværk udover de særlige tiltag til bemanning af Betalingscenter og Kundecenter. Heraf er 45,5 årsværk svarende til 11,6 procent fratrukket. Hertil kommer 6 ledere, hvoraf én er fratrukket. Vedrørende Betalingscentret og Kundecentret samt overførsler fra Ribe og Ringkøbing amter er der ansat 177,3 årsværk, hvoraf 30,2 årsværk svarende til 17 procent er fratrukket. Samlet er 76,7 årsværk svarende til 13,4 procent af de nyansatte fratrukket.

	Årsværk	Heraf fratrukket
Ledere	6,0	1,0
Medarbejdere		
- Hovedcentret	66,1	10,6
- Samarbejder	219,9	25,6
- BetalingsCentret	84,8	6,8
- KundeCentret	69,5	18,4
- Andre Særlige Enheder	27,7	4,0
Kontorelever	77,3	5,3
Overført fra Ribe og Ringkøbing Amt	23,0	5,0
I alt	574,3	76,7

Der kan være et vist overlap mellem rekrutteringskampagnen og de særlige ansættelser i forbindelse med bemanning af Kundecenter og Betalingscenter."

Spørgsmål 329:

"I hvilket omfang er medarbejderne i SKAT inddraget i udarbejdelsen af den nu bebudede omfattende omstrukturering?"

Svar:

SKAT har oplyst følgende:

"Som oplæg til den nye struktur er der gennemført en omfattende interviewundersøgelse af en række ledere og medarbejdere i SKAT. Ved beslutningen om SKATs nye struktur har direktionen blandt andet støttet sig til input fra SKATs ledere indsamlet i forbindelse med debattmøder i løbet af foråret. Endelig har personaleorganisationerne løbende været inddraget i arbejdet.

En del af det arbejde, der bliver sat i gang efter sommerferien, er mere detaljerede analyser af opgaver og processer. Denne fase kræver et indgående kendskab til såvel opgaver og processer som til lokale forhold og ressourcer. Der vil derfor blive tale om en bred involvering i arbejdet med at få lagt de endelige opgavesnit."

Spørgsmål 330:

"Kan det bekræftes, at medarbejdere, herunder ledere med resultatlø, er blevet mødt med en negativ reaktion, hvis de har udtalt sig negativt om de organisatoriske tiltag i de seneste år?"

Svar:

Nej, det kan ikke bekræftes.

Spørgsmål 331:

"Kan ministeren bekræfte, at det ifølge de fremlagte organisationsplaner, skal være de samme afdelinger, der skal forestå indsatsen mod økonomisk kriminalitet (og dermed undersøge om der er sket overtrædelse af skattekontrollovens straffebestemmelser), som også skal forestå opgaven med afgørelse af, om skatteydere skal have forelagt bødeforlæg eller om en given sag skal oversendes til politiet?"

Svar:

SKAT har oplyst følgende:

"Opgaven vedrørende ansvarssager - det vil sige administrativ fastsættelse af bødeforlæg - vil også i den fremtidige struktur være adskilt fra afdelinger, der beskæftiger sig med blandt andet økonomisk kriminalitet."

Spørgsmål 332:

"Er det ud fra en retssikkerhedsmæssig vurdering en hensigtsmæssig udvikling, at efterforskning og den strafferetslige bedømmelse sker hos samme enhed i SKAT i fremtiden?"

Svar:

Jf. svar på spørgsmål nr. 331 er administrativ ansvarsbehandling allerede i dag – og vil også i den fremtidige struktur - være adskilt fra den skattemæssige sagsbehandling. Det er i øvrigt overladt til anklagemyndigheden at foretage den strafferetslige bedømmelse i skattesager.

Spørgsmål 333:

"Kan ministeren bekræfte, at der i den foreslåede organisationsplan lægges op til, at der ikke i Hovedcenteret skal foregå egentlig sagsbehandling, men kun planlægning og styring? Hvordan sikres at medarbejderne i hovedcenteret, herunder i juridisk service, har den fornødne indsigt i udviklingstendenserne hos skatterådgiverne m.v. , når der ikke sker en selvstændig sagsbehandling af tunge sager i Hovedcenteret?"

Svar:

SKAT har oplyst følgende:

"Det er korrekt, at der i den fremtidige struktur ikke vil foregå egentlig sagsbehandling i Hovedcentret. Opsamlingen af erfaringer i forbindelse med tunge sager på skatteområdet er i øvrigt ikke hidtil primært sket i Hovedcentret, men i de regionale indsatsafdelinger, i Center for Store Selskaber samt i de særlige regionale afdelinger for Økokrim og TP-ligning. Det er primært her, der sker en løbende opfølgning i forhold til udviklingen hos skatterådgiverne baseret på konkrete sager.

Den nye organisering muliggør netop en styrkelse af dette område. Der sker en samling på ledelsesplan af Center for Store Selskaber med de regionale TP-ligningsafdelinger i én landsdækkende enhed, som hermed varetager al ligning af selskaber med mere end 250 ansatte. Ligeledes samles Økokrim-afdelingerne i en landsdækkende enhed. Disse enheder vil få bedre muligheder for prioritering og opfølgning på området.

Et vigtigt element i den nye organisering er desuden omorganiseringen af det nuværende Juridisk Service. Det fremtidige Juridisk Center vil bestå af eksperter, der er placeret i hele landet. Eksperterne vil i samspil med et netværk af specialister inden for de enkelte fagområder sikre, at der bliver fælles praksis og kvalitet på tværs af landet. Samtidig sikrer denne model, at der sker en opsamling af udviklingstendenserne hos skatterådgivere m.fl. hos de eksperter, der har ansvaret for at overvåge, hvordan skattelovgivningen fungerer, og som har mulighed for at agere i forhold til problemer på de enkelte fagområder."

Spørgsmål 334:

"Hvordan er Skatteministeriets retssikkerhedsmæssige målsætning indgået i planerne for den kommende omorganisering af SKAT?"

Svar:

SKATs direktion fastlagde tidligt i evalueringsarbejdet fire hovedhensyn, som har udgjort en vigtig ramme for tilblivelsen af den fremtidige struktur. Ét af disse hensyn er *ensartethed og kvalitet i opgaveløsningen*, som netop er med til at sikre borgenes retssikkerhed. I en model, der arbejder mod fuld udnyttelse af enhedsorganisationen, vil landsdækkende enheder og et netværk af specialister i samspil med et landsdækkende Juridisk Center sikre, at der bliver fælles praksis og kvalitet i afgørelserne på tværs af landet.