



SKATTEMINISTERIET

J.nr. 12-0198027

Dato: 3. oktober 2012

Til

Folketinget – Finansudvalget

Hermed sendes svar på spørgsmål nr.1 § 9 vedr. L 193 af 5. september 2012.

Thor Möger Pedersen

/Jens Madsen

Spørgsmål:

Ministeren bedes redegøre for det forventede antal mindre årsværk i SKAT i 2013 og herunder oplyse, hvor/på hvilke områder man forventer, at årsværkene bliver taget fra og i hvilket omfang faldet i årsværk kan realiseres ved naturlig afgang.

Svar:

Jeg tolker spørgsmålet som et ønske om at kende udviklingen i antallet af årsværk fra 2012 til 2013 for Skatteministeriets koncerncenter, SKAT og Spillemyndigheden. Jeg kan oplyse, at antallet af årsværk på forslag til finanslov 2013 justeres fra 7.497 til 7.301 årsværk i perioden fra 2012 til 2013. Antallet af årsværk i Skatteministeriet reduceres dermed kun med 196, hvilket er en klar styrkelse i forhold til den tidligere VK-regeringsforslag til finanslov 2012. VK-regeringens FFL 12 forudsatte en reduktion på 568 årsværk fra 2012 til 2013.

Antallet af årsværk for 2013 er resultat af flereændringer i perioden fra 2012 til 2013 jf. nedenstående tabel.

Årsværksændringer fra 2012 til 2013 jf. FFL 13	
Bortfald af særlige opgaver	-299
Generelle effektiviseringer - herunder DMR	-222
Nye udviklingsopgaver og forsinkede årsværkseffektiviseringer	325
	-196

Som det fremgår af tabellen bortfalder 299 midlertidige årsværk i 2013, som har været anvendt til særligt politisk prioriterede opgaver. Derudover effektiviseres 222 årsværk, hvoraf idriftsættelsen af it-systemet DigitaltMotor Register (DMR) tegner sig for en væsentlig andel. DMR vil fuldt indfaset medføre en årsværksbesparelse på ca. 160 årsværk. Endelig tilføres Skatteministeriet 325 årsværk som følge af nye udviklingsopgaver og forsinkede årsværkseffektiviseringer.

Jeg kan oplyse, at de 196 færre årsværk som udgangspunkt kan realiseres ved naturlig afgang og dermed ikke i sig selv forventes at ville medføre afskedigelser. Skatteministeriet arbejder med kontinuerligt at sikre det rette match mellem organisationens fremtidige opgaver og medarbejdernes kompetencer kan løbende medføre et behov for at udskifte kompetencer.