

Der skal to til en

Tillæg eller ej: Om man vil være medlem af Dansk Told & Skatteforbund eller ej, er naturligvis et frit valg. Et valg, der dog har nogle klare konsekvenser – bl.a. når der forhandles tillæg. Men omvendt vil et medlemskab aldrig kunne betyde en garanti for, at man også får et tillæg.

”Jeg vil gerne meldes ud – I varetager alligevel ikke mine interesser!”

Det er ikke ofte, det sker. Heldigvis. Men det hænder, at sekretariatet modtager et brev eller en mail fra et medlem, som ønsker at melde sig ud af Dansk Told & Skatteforbund. Det er især lige efter tillægsforhandlingerne, at der kan komme nogle få dryppende. Argumentet er så ofte, at det pågældende medlem ikke har fået et tillæg – eller måske et tillæg, der er mindre end det, vedkommende selv forventede at få.

At melde sig ud er naturligvis en af de demokratiske rettigheder, man har som medlem – ingen tvivl om det. Føler man, at man ikke slet får noget for sit kontingent, er det en fair sag. Men samtidig er der naturligvis en række medlemsfordele, som forsvinder. Har man f.eks. forsikringer hos Tjenestemændenes Forsikring, skal man til at finde sig et nyt forsikringssselskab – og sandsynligvis tegne nye forsikringer til en helt anden pris. Og de medlemsfordele, der f.eks. er i DTS-Bank, er også væk – sammen med muligheden for at leje ferieboliger og søge lejligheder hos Fondet af 1844.

Men når det gælder spillet om tillægsmidlerne, er det imidlertid et kompliceret spil, hvor mange faktorer og flere interesser skal spille sammen. Derfor kan det også være på sin plads at se lidt på, hvordan disse forhandlinger egentlig foregår. Hvem, der ”bestemmer hvad” – og hvem, der har mulighed for at varetage hvilke interesser.

Løn kræver aftale

Som det statslige arbejdsmarked er bygget op i dag, er aftale- og forhandlingsretten et helt centralt element. Det betyder kort fortalt, at når det drejer sig om løn – både den generelle løn og tillæg – så skal det forhandles mellem arbejdsgiverne og repræsentanterne for personaleorganisationerne, og der kan ikke udbetales løn, før der er underskrevet en aftale mellem de to parter.

Fra ledelsens side bliver der naturligvis næp-

pe kigget ret meget på, om en medarbejder er medlem af den faglige organisation, som har aftale- og forhandlingsretten for den pågældende. At de tillidsrepræsentanter, der skal forhandle med ledelsen, til gengæld har meget svært ved at forhandle på vegne af en medarbejder, der ikke er medlem, er en anden sag. Fra tillidsrepræsentanter, der har stået i situationen, har man ofte hørt argumentet: ”Vi kender jo desværre ikke vedkommende”.

Derfor er det naturligvis også svært at indgå en aftale, der betyder tillæg til en, der ikke er medlem – men som har mulighed for at være det, fordi vedkommende er omfattet af den aftale- og forhandlingsret, som tillidsrepræsentanten er sat til at varetage. Tillidsrepræsentanterne skal jo netop varetage medlemmernes interesser – og ikke alle andres.

At en hel del medarbejdere slet ikke kommer i spil til et tillæg – eller er røget af undervejs i forhandlingsforløbet – det er en anden sag. Det skyldes først og fremmest, at der jo bestemt ikke har været ubegrænsede midler til rådighed, når der forhandles tillæg i Skatteministeriet i de seneste år – og på det område har ledelsen det afgørende ord.

Ledelsen har ret

Ligesom der er aftale- og forhandlingsret på en række områder, er der på andre områder en lige så entydig ledelsesret. Her er det principielt ledelsen, der har lov til at bestemme. Bliver personaleorganisationerne spurgt eller inddraget i forløbet frem mod beslutningen, er det naturligvis godt – men i sidste ende har ledelsen ret til at bestemme, at sådan skal det være. Uden at personaleorganisationerne har en vetoet eller på anden måde kan stille sig på bagbenene.

Spørgsmålet om størrelsen af puljen til løn-tillæg er netop en af de ting, der er omfattet af ledelsesretten.

Dansk Told & Skatteforbund kan møde op med et hav af argumenter for, at puljen bør være større, men lige lidt hjælper det, hvis ledelsen står fast.

Det samme gælder omkring fordelingen af tillægspuljerne på de organisatoriske enheder – hvor stor en del, der f.eks. skal gå til regionerne og hvor stor en del, der skal gå til Koncerncentret. Her har ledelsen også ret til at beslutte, at sådan skal det være, og personaleorganisationerne kan naturligvis fremføre, at de er uenige

dans

i fordelingen, men ledelsens afgørelse kan ikke appelleres eller indbringes for "højere ret" som f.eks. det øverste forhandlingsniveau mellem Personalestyrelsen og centralorganisationerne.

Sætte på – pille af

Når Skatteministeriets direktion har besluttet tillægspuljens størrelse, og hvordan den skal fordeles på regioner og Koncerncentret, starter næste fase, hvor tillidsrepræsentanterne for alvor kommer ind i billedet. Nu drejer det sig nemlig om, hvem der skal have et tillæg – hvordan og hvor stort – og i den forbindelse er der både aftale- og forhandlingsret.

Proceduren for forhandlingerne kan være forskellig fra region til region – det aftales mellem personaleorganisationerne og direktionen ved den enkelte region. Normal udarbejder ledelsen en liste – og nogle steder aftaler man, at tillidsrepræsentanterne også udarbejder deres liste, så man kan udveksle de to lister og forhandle ud fra det.

For tillidsrepræsentanterne handler det bl.a. om at sikre, at ingen medlemmer, som bør komme i betragtning til et tillæg, bliver "glemt" af ledelsen. Nogle medlemmer gør måske et rigtig godt stykke arbejde, uden de dermed er særlig "synlige". Derfor handler det om, at alle relevante navne "kommer i spil" – og ikke kun dem, som ledelsen har peget på. Undervejs i forhandlingerne kan det derfor også betyde, at nogle bliver "pillet af" listen over dem, der skal have et tillæg. Sådan er det nu en gang ved en forhandling, hvor der ikke er tillægsmidler nok til alle.

At blive "pillet af" behøver dog bestemt ikke at være personaleorganisationernes skyld. Der kan f.eks. være sket det, at en afdelingsleder har sagt til en af sine medarbejdere, at vedkommende vil blive indstillet til et tillæg. Men da direktionen ved regionen jo også er nødt til at prioritere, når der skal laves en liste, er det ikke sikkert, at alle de indstillede er med på ledelsens liste til forhandlingerne. Det ved tillidsrepræsentanterne bare ikke – men for medlemmet kommer det let til at se ud som om, det er tillidsrepræsentanterne, der har "pillet vedkommende af" listen, selvom det aldrig har været tilfældet.

NEJ
TAK



Bring dig selv i spil!

Når det gælder tillæg, er der dog altid én ting, der er vigtigt: At man bringer sig selv i spil! Selvom man har lavet et nok så godt stykke arbejde i årets løb – og måske mener, at det er helt oplagt, at det skal give et tillæg – er det vigtigt, at man også husker at sige det. Ikke bare, når man taler løn med sin leder. Det er også en rigtig god idé, at man gør sin tillidsrepræsentant opmærksom på det.

Alle medlemmer har krav på interessevaretagelse, men når det gælder lønforhandlinger, hvor der i disse år skal ske en behård prioritering på grund af de beskedne tillægspuljer, er det af stor betydning, at medlemmerne også selv er med til at give tillidsrepræsentanterne alle de gode argumenter, så den enkeltes interesser kan varetages bedst muligt i det samlede billede.

At det naturligvis aldrig er det samme som en garanti for, at man så også får et tillæg, er en anden sag. Det bliver jo afgjort ved en forhandling mellem ledelse og tillidsrepræsentanter – og her skal begge parter være enige. Derfor kan et krav på interessevaretagelse aldrig være det samme som et krav på tillæg.

Men ét kan man i hvert fald sige: En af de mest sikre veje til ikke at få et tillæg, er næsten med garanti, at man ikke er medlem. Af den simple årsag, at Dansk Told & Skatteforbund så er afskåret fra at varetage den pågældendes interesser.

At man så oveni – hvis man aktivt vælger at sidde udenfor og være "bænkevarmer" – også går glip af alle de andre medlemsfordele, ja det er en helt anden sag...

“

En af de mest sikre veje til ikke at få et tillæg, er næsten med garanti, at man ikke er medlem..

”