



Ud

Afskedigelser: SKAT er på vej ud i en afskedigelsesrunde med en ny "svingdørspolitik", som Dansk Told & Skatteforbund kun kan tage afstand til.

"En af dem, der bedst kan undværes..."

Vi – eller mere præcist det tidligere ToldSkat – har været der før.

I 1997, da det såkaldte "Kontrollørkorps" blev oprettet, og medarbejdere fik prikket til det, der måske var tænkt som en "afvikling til andet job", men reelt blev en afskedigelse. Dengang fik 342 medarbejdere i ToldSkat prikket – 202 var medlemmer af Dansk Told & Skatteforbund.

Og igen i 2002, da der manglede penge på ToldSkat's budget. 160 fik prikket – af dem var 102 tjenestemænd fra Dansk Told & Skatteforbund.

Da SKAT blev etableret i 2005 valgte politikerne ellers, at den planlagte reduktion af personalet skulle ske ved naturlig afgang. En beslutning, der senest – om end i ændret form – blev videreført, da Folketinget vedtog finansloven for 2011.

Beslutningen holdt dog kun godt og vel et par måneder ind i året. Den 9. marts 2011 blev personaleorganisationerne på et ekstraordinært

møde i Skatteministeriets Hovedsamarbejdsudvalg orienteret om, at Skatteministeriet er nødt til at afskedige i størrelsesordenen 100 ansatte. Baggrunden er, at der er behov for at rekruttere nye medarbejdere med kompetencer, som Skatteministeriet ikke har nok af i dag. Særlige kompetencer er de kaldt – og bortset fra, at der bl.a. er peget på kompetencer på it-området, blæser det fortsat lidt i vinden, hvad det helt konkret er for særlige kompetencer, der er brug for.

Men fordi Skatteministeriet i dag ikke længere har en egentlig garanti for, at der er "løn til alle" – men derimod en lønsum, man skal holde sig indenfor – mener ledelsen, at det er nødvendigt at sende nogen ud, som derved frigiver lønsum, der så kan anvendes til andre, man henter ind.

Med andre ord: Ledelsen vil af med dem, der "bedst kan undværes" – for at få fat i andre, der åbenbart ikke kan undværes. Der skal gang i svingdøren!

Ministeren traf beslutning

Det kom som en tyv om natten. Næsten. For i ugerne op til var der begyndt at spredes rygter rundt om i systemet. Da Dansk Told & Skatteforbund afholdt tillidsrepræsentantkonference den 2. marts, blev tillidsrepræsentanterne da



Foto: fagpress/Mikael Hjuler

også sendt hjem med budskabet om, at der *kunne* være noget under opsejling. Indkaldelsen af personaleorganisationerne samme dag til et "statusmøde" hos skatteminister Troels Lund Poulsen – et møde, som dog var blevet udskudt et par dage forinden – var med til at give fornemmelsen af, at "noget kunne være i gære".

Mødet med skatteministeren blev i stedet afholdt den 8. marts om morgenen. Det, der startede med en opfølgning på et tidligere møde mellem ministeren og personaleorganisationerne om status på udviklingen i Skatteministeriet, ændrede pludselig karakter, da ministeren gav organisationsformændene en fortrolig orientering om, at han havde besluttet, der skulle ske afskedigelse af 100 årsværk i Skatteministeriet for at frigive lønsum, der så kunne anvendes til rekruttering af kompetencer, som mangler.

Ministeren understregede, at det var ham, der havde truffet beslutningen – og der var ingen tegn på, at han ikke også var klar til at være den, der stod bag, når den skulle føres ud i livet. Beslutningen måtte dog først refereres dagen efter, når der var sket en formel orientering fra ledelsen i Hovedsamarbejdsudvalget.

Da forbundsformand Jørn Rise kl. 17.30 samme dag mødte Troels Lund Poulsen igen, var det da også en mærkbar overrasket Troels Lund Poulsen, der i løbet af dagen havde nået

at skifte tøj, inden han havde været en tur omkring Kronprinsen på Amalienborg. Nu var han nemlig ikke længere skatteminister men undervisningsminister.

Selvom prædikatet "bedst kan undværes" vel nærmest skal udvides til et "bedst kan undværes til noget andet", måtte Troels Lund Poulsen selv en tur gennem svingdøren – og ny skatteminister var Peter Christensen.

Ledelsen bruger ledelsesret

For en fagforening er udsigt til afskedigelser altid det værste scenarie. På møderne med ledelsen har Dansk Told & Skatteforbund derfor også klart givet udtrykt for, at forbundet tager afstand til den kommende afskedigelsesrunde i Skatteministeriet.

Derfor vil der heller ikke blive taget noget form for medansvar – f.eks. ved at være med til at pege på, hvem det er, der nu skal sige farvel til deres job i Skatteministeriet.

At afskedige ansatte – såvel ledere som medarbejdere – er en ret, som ledelsen har. Det hører under ledelsesretten. Personaleorganisationerne skal orienteres og involveres i processen – men det er ledelsen, der træffer beslutningen. En beslutning, som personaleorganisationerne ikke kan "nedlægge veto" mod.

At ledelsen da også står ved, at det er *deres*



beslutning, understregede HR-direktør Birte Deleuran, da hun talte i forbindelse med generalforsamlingen i Kreds VII (Koncerncentret m.v.) den 17. marts 2011.

"Det er en ledelsesbeslutning – og den har vi taget på os", sagde Birte Deleuran.

Prikkerunden kommer til at løbe over to dage. Den 4. april 2011 er det de ledere, som Skatteministeriet bedst kan undvære, som får prikket – og den 6. april 2011 er det medarbejdernes tur. Hvordan fordelingen mellem de to kategorier bliver, er uvist – men ledelsen har i de informationer, der er sendt ud, gjort en del ud af, at *både* ledere og medarbejdere vil være omfattet af afskedigelsesrunden.

I forbindelse med offentliggørelsen af planerne om at afskedige 100 ansatte i Skatteministeriet har Dansk Told & Skatteforbund naturligvis været i kontakt med medierne. Men vi kan blot konstatere, at historien ikke har været i stand til at trække de store overskrifter.

Journalister er kun i meget beskedent omfang "bidt på". Hvorfor kan vi kun gætte om.

Måske har de afskedigelsesrunder, som andre dele af staten, regionerne og kommunerne været igennem, gjort, at 100 afskedigelser i Skatteministeriet ikke længere er den store historie i deres optik. Måske er det ledelsens budskab om, at det ikke er for at spare – men for at give plads til nye kompetencer, som der

er hårdt brug for – der gør, at medierne ikke mener, historien hører hjemme på forsiden.

Tillidsrepræsentanter på plads

Men hvad gør Dansk Told & Skatteforbund så? – vil nogen spørge.

Ja, i første omgang er det forbundets opgave at sørge for en tillidsrepræsentant, der kan være med som bisidder, når medlemmet skal ind og have den besked, som ufatteligt mange i Skatteministeriet går og frygter i disse dage.

Der skal være en tillidsrepræsentant, som kan være med – både under men især også efter samtalen. For at være der for medlemmet – og yde den støtte, der er brug for. I den umiddelbare situation kan det simpelthen være blot at være til stede. Snakke, lytte – og måske være en skulder, man kan græde ud ved.

Derfor er det også uforståeligt, at ledelsen i forbindelse med processen har valgt at låse sig fast på, at det hovedsageligt skal være tillidsrepræsentanter, der er valgt inden for den region i SKAT, som den berørte medarbejder organisatorisk hører under. Det burde da være mere vigtigt, at det er en lokal tillidsrepræsentant, som det pågældende medlem kender og er tryk ved – frem for en, der måske skal komme fra et helt andet sted i landet, blot for at tilfredsstille ledelsens ønske om at opretholde



Foto: fagpress/Mikael Hjuler

formelle bånd. I forvejen kan mail jo ikke ligefrem betegne det, der skal ske, som en form for "forhandling".

Hvad der herefter skal ske, er endnu ikke helt på plads, når disse linjer skrives den 21. marts. Men det er planen, at forbundets sekretariat vil rejse rundt i landet hurtigst muligt efter udpegningen og tilbyde de medlemmer, der bliver indstillet til afsked en individuel samtale, hvor der bl.a. kan rådgives individuelt om løn- og pensionsvilkår.

Samtidig vil forbundet naturligvis bistå medlemmerne i forbindelse med den partshøring, der skal ske i forbindelse med afskedigelserne.

Rettidig omhu

At få hæftet beskeden: "Du er den, der bedst kan undværes...", er måske i virkeligheden den værst tænkelige måde at skulle forlade arbejdspladsen på. Ganske vist skal det naturligvis følges op af en individuel begrundelse – men alligevel. Det er meget tæt ved at være en uværdig måde at sige farvel til medarbejdere, der måske har arbejdet i organisationen gennem mange år.

Løser man ikke sine opgaver godt nok, ja så er det jo bl.a. også ledelsens ansvar at tage hånd om det. Det kan være gennem tilbud om kompetenceudvikling – eller et skifte til nye

arbejdsopgaver, der passer bedre med de kompetencer, man har.

Men at blive "samlet til bunke" og få stemplet som mest undværlig, giver ikke blot ar på organisationen – det kan også være et udtryk for, at ledelsen har svigtet det ansvar, der også er en del af ledelsesretten.

Når de "særlige kompetencer" – eller spidskompetencer, som det tidligere er kaldt – der skal være plads til så samtidig kun vagt er defineret, giver det anledning til langt flere spørgsmål end svar.

At Skatteministeriet snart har et stort behov for at få tilført nye medarbejdere, er en anden sag. Det skyldes først og fremmest, at mange kolleger er på vej til pensionering i de kommende år. Skulle der ikke kun slukkes brande, handlede det derfor i høj grad også om at få startet på rekruttering til en ny grunduddannelse, som kan erstatte de "gamle" uddannelser fra stat og kommune – og som kan sikre, at medarbejdere med de rette kompetencer er på plads i takt med, at de ældre går på pension. Et "rettidigt omhu", som også ville betyde, at man ikke fremover er nødt til at gå ud og hovsarekruttere dyre "spidskompetencer".

Men det skal ikke ske ved at sende ansatte ud gennem svingdøren – "blot" fordi de bedst kan undværes!