



SKATTEMINISTERIET

Skatteudvalget
SAU alm. del - Svar på Spørgsmål 97-
100
Offentligt

j.nr. 99/05-009-00399
Dato :

MODELAG

10 JAN 2006

8.10

Den Centrale Indtægtskommission
Til


Folketingets Skatteudvalg

10 JAN. 2006

Hermed fremsendes svar på spørgsmål nr.97, 98, 99 og 100 af 19. december
2005.

(Alm. del).


Kristian Jensen


/Kirsten Otbo

Spørgsmål 97:

"De to sidste gange formanden for DTS trådte tilbage, så det for udenforstående ud som om, at vedkommende på forhånd havde fået et tilsagn om at blive chef i lønramme 38, hvorfor ministeren bedes redegøre for om hans besvarelse af spørgsmål 43 skal forstås således, at formænd for DTS ikke fremover kan regne med, at de ved deres afgang som formænd kan være sikre på at få en chefstilling i lønramme 38?"

Svar:

Jeg skal henvise til min besvarelse af det nævnte spørgsmål 43, der lyder således:

'Det er min opfattelse, at den bedst kvalificerede skal have en stilling, uanset om vedkommende har været formand for Dansk Told- og Skatteforbund (DTS) eller ej.

Det er derudover min opfattelse, at man som formand for en stor faglig organisation som DTS ofte vil opnå lederkompetencer, der kan måle sig med de fleste. Der er imidlertid ingen som helst garanti for, at man efterfølgende får en høj lederstilling i SKAT, dels fordi man vil blive bedømt på de samlede kompetencer, dels fordi det i sagens natur vil afhænge af, hvem der i øvrigt søger en given stilling.'

Spørgsmål 98:

"I fortsættelse af besvarelsen af spørgsmål 43 om DTS-formænds udnævnelse til chefer i lønramme 38 bedes ministeren oplyse, om han også finder, at formændene for akademikerne og HK'erne "ofte vil opnå lederkompetence, der kan måle sig med de fleste", således at formænd fra disse organisationer på samme måde vil være oplagte emner til chefstillinger i lønramme 38?"

Svar:

Det er min opfattelse, at også formændene for akademikerne og HK'erne ofte vil opnå gode lederkompetencer.

Ledelseserfaring fra fagligt arbejde er imidlertid ikke det eneste, der vurderes i forbindelse med udvælgelse af ledere.

Det er således min opfattelse, at den bedst kvalificerede skal have en stilling, uanset om vedkommende har været formand for en faglig organisation som DTS, akademikerne, HK eller ej. Om man efterfølgende bliver valgt til en lederstilling i SKAT vil derfor afhænge dels af de samlede kompetencer, dels af hvem der i øvrigt søger en given stilling.

Spørgsmål 99:

"Da det formentlig ikke er sket, at en formand for akademikerne eller HK'erne under told- og skatteforvaltningen er trådt tilbage umiddelbart efter at blive udnævnt til chef i lønramme 38, bedes ministeren redegøre for, hvorfor dette ikke er sket?"

Svar:

Jeg skal henvise til min besvarelse af spørgsmål 98.

Jeg kan tilføje, at jeg er bekendt med, at nogle personer i fremtrædende stillinger i den offentlige sektor har en baggrund som formand for akademiske faglige organisationer.

Spørgsmål 100:

"I svaret på spørgsmål 40 oplyste ministeren, at det medvirkende konsulentfirma på baggrund af en test har indstillet et antal kandidater til hver stilling som planlægningsdirektør og skattedirektør, hvorefter medlemmer af direktionen har gennemført samtaler med de pågældende og derefter har besluttet, hvem der skulle varetage den enkelte stilling. Ministeren bedes på den baggrund oplyse, om det er forekommet, at der på forhånd har været taget stilling til ansøgers mulighed for indplacering i den nye organisation?"

Svar:

Forud for lederindplaceringen blev det tilkendegivet, at alle kommunale og statslige ledere kunne tilkendegive sig indplaceret i lederstillinger i den nye forvaltning. Udgangspunktet var dog, at de ledere, der skulle indplaceres i den nye ledelsesstruktur, ville være ledere med en stilling på tilsvarende niveau. Eksempelvis ville en kontorchef i lønramme 37 som udgangspunkt således ikke blive indplaceret som skattedirektør i lønramme 38.

Processen er foregået, som det beskrives i spørgsmålet, og der kan i samtalerne have været redegjort for det beskrevne udgangspunkt. Der har derimod ikke på forhånd været taget stilling til konkrete ansøgers mulighed for indplacering i den nye organisation.