



Nr. 3 - 2008/31. årgang

- **Offentlig innkreving**
Side 5
- **Sommervotter**
Side 7
- **Kan vi avlive myten**
Side 8
- **Skuddsikre 17-åringer**
Side 10
- **SkL butikken**
Side 18

Send et sommerkort

side 12

Hovedtillitsvalgt Skatteopplysningen Ingemund Sægrov



Avdeling: Skatteopplysningen vest, Leikanger (Kontorsted Nordfjordeid)

Fartstid i etaten: Tilsett frå 1. juli 1971

Fartstid i SkL: Har vore medlem i SKL frå eg starta i likningsetaten!(inkl. tidlegare LFL)

Verv i SkL: Mange årig kontaktperson i Sogn og Fjordane før vil fekk eiga avdeling. Første formann i SKL avdeling Sogn og Fjordane, og var det til Jan Kåre overtok!

Hvordan trives du som hovedtillitsvalgt på Skatteopplysninga? Eg synest det er spennande og utfordrande!!!

Hva har vært de viktigste sakene du har vært engasjert i som hovedtillitsvalgt? Kort fortalt: Tilgangar og vaktplaner!

Hvordan er samarbeidet med ledelsen? Eg opplever samarbeidet som veldig bra, og har følelsen av at vi blir tatt på alvor av leiinga!

Hva kjennetegner Skatteopplysningen som arbeidsplass? Læreikt, utfordrande, og set store krav til å halde seg oppdatert

Hvilke ferdigheter bør en medarbeider på Skatteopplysninga ha? For det første må en "like" å prate med folk, vere imøtekommande og serviceinnstilt, og ha evne til å lytte til dei som ringjer. Og til slutt halde dei lovnader som ein gjev!

Hva er du mest fornøyd med på din arbeidsplass/ arbeidsoppgaver? Eg trivest godt på Skatteopplysninga, og gleder meg til å gå på jobb kvar dag, sjølv om eg kanskje kan bli noko frustert når det tekniske ikkje fungerer!!!!

Hva ønsker du å forbedre på Skatteopplysninga? Vanskeleg å svare på!, men personleg har eg eit stort ønskje om å opptre profesjonelt, og bli oppfatta som det!

Redaktørens eget hjørne



Kristin Rabben

"Sommeren kommer med sol og regn og latter og sang". Reiseradioen spiller i bakgrunnen og badetemperaturen på Larkollen er "topp-nyheten".

Minner om myggstikk, sommervotter, småsei og seilturer danser vals med hjernecellene mine. Herlig!

YS har lansert sin klima og miljøpolitiske strategi. Det dreier seg om jordens overlevelse. Hvis vi alle bidrar med tiltak i riktig retning, vil det monne.

I dette spørsmålet har fornuften fått for stort mandat. "Vår generasjon kan

redusere livskvaliteten betraktelig for barna våre om vi fortsetter det livet vi lever nå. Vi må gå i oss selv og spørre; er det verdt det?, sier YS-lederen."

Skal vi lykkes må vi la hjertet få større mandat enn fornuften, sier jeg.

Jeg håper dere benytter de vedlagte sommerkortene og sender mange hyggelige sommerhilsener.

*En varm sommerhilsen fra
Kristin*

Glem ROS i sommer

Vi har nå levd et halvår med ny organisasjon. Denne perioden har vært slit-som for etatens medarbeidere, ledelse og SkLs tillitsvalgte. En god del forventninger til ROS er langt fra oppfylt. Manges hverdag er blitt noe helt annet enn en dans på ROSer. Vi har eksempel et annet sted i bladet på hvordan en medarbeider i KR opplever situasjonen. Jeg kan si så mye at utdraget av brevet som er tatt inn i denne utgaven av SkL-nytt, ikke er enestående. Vi får svært mange tilbakemeldinger med tilsvarende budskap. For å se det positive i situasjonen, det er et kjempepotensial for forbedringer. Vi kommer derfor helt sikkert tilbake til mer ROS over ferien.

Vi har også registrert at en del ledere blir lite fleksible og svært hårsåre for alt som kan smake av kritikk. Vi må bare ta det som et tegn på at også denne gruppen arbeider under et stort press og at organisasjonen ikke har "satt seg". Det er muligens bare et tegn på usikkerhet i egen rolle. Er det ikke slik, har vi et problem i forhold til å kommunisere innad i etaten. Det at medarbeidere peker på forhold som kan påføre arbeidsgiver skade eller tap, er et tegn på lojalitet og ikke det motsatte. Dersom vi ønsker å ha en kultur det er lov og blir oppfordret til å si fra, må også "mottaksapparatet" for slike meldinger være i stand til lytte uten å gå i forsvarsposisjon.

SkL er slett ikke fornøyd med tingenes tilstand. Vi hadde blant annet noen lønnsforhandlinger for ledere og som

var svært vanskelige. Vi ser at disse lederne er de som har ansvaret for produksjonen og dermed er svært viktige for at etaten skal kunne nå mål som forhåpentligvis er korrigert i forhold til ressursene som er tilgjengelig. For de som er lavest avlønnnet, bør arbeidsgiver sørge for at nivået heves. Dette skal ikke gå på bekostning av penger avsatt til eventuelle justeringer eller lokale forhandlinger. Også andre forhandlinger om lønn har vært svært vanskelige på grunn av mangel på penger.

Jeg har imidlertid lyst til å berømme dere som har stått på dette halvåret for å gjøre det beste ut av situasjonen. Så er det bare å håpe at etaten foretar en skikkelig evaluering av arbeidet som er gjort så langt. Som skrevet over, det er mulig å forbedre seg.

Som dere kanskje registrerer, er mine forventninger til ROS (midlertidig) justert en god del. Det betyr ikke at vi som organisasjon har gitt opp. Vi vil nå arbeide enda mer, både internt og eksternt, for at etatens ansatte skal få bedre muligheter til å gjøre et godt arbeid.

Jeg vil ønske alle en riktig god sommer. Hent fram de positive tankene og nyt sommerferien.

Med sommer, sol og godt badevann hilsen Ragnar



Ragnar Grina

Innhold

Leder.....	s.3
Klima og miljøpolitisk strategi.....	s.4
Offentlig innkreving.....	s.5
Likelønnskommissjonen.....	s.6
Sommervotter, småseimølje.....	s.7
Kan vi avlive myten?.....	s.9
Skuddsikre 17-åringene.....	s.10
SkL øst.....	s.12
SkL nord og lange avstander.....	s.13
Elrun Saur blir pensjonist.....	s.14
Nordisk samarbeid.....	s.15
Annonse Gjensidige.....	s.16
Leserinnelegg.....	s.17
SkL butikken.....	s.18
Viktige verv i SkL.....	s.19

YS lanserer klima- og miljøpolitisk strategi

YS` Klima- og miljøpolitiske strategi knesetter viktige prinsipper og må bli et sentralt redskap for forbundsledere, tillitsvalgte og ikke minst tilsatte i YS. Våre 210 000 medlemmer kjenner arbeidslivet og vet hvordan arbeidsplassene fungerer. Til sammen kan vi utrette mye! Dette sier YS-leder Tore Eugen Kvalheim i anledning lanseringen.

- Det dreier seg om Jordens overlevelse. Vår generasjon kan redusere livskvaliteten betraktelig for barna våre om vi fortsetter det livet vi lever nå. Vi må gå i oss selv og spørre; er det verdt det?, sier YS-lederen.

- Helt konkret: Se på nærmiljøet ditt; se på hva som kan gjøres annerledes for bedre å ta vare på miljøet. Se deg rundt på arbeidsplassen; hvilke tiltak kan settes i verk for å forurenses og forbruke mindre. Se på bransjen du jobber i; hvilke grep bør tas for å komme på et mer miljøvennlig spor? Og like viktig; still krav til politikerne! Press dem! Dersom alle de 210 000 medlemmene i YS benytter forbrukermakten sin, er vi et langt steg på veien! Nå starter den viktige jobben med å mobilisere medlemmene våre for klima- og miljøstrategien. Sammen har vi en stor og direkte forbrukermakt som vi må vite å utnytte. Jeg er ikke i tvil om at vi mennesker gjør det rette når vi må, sier YS-leder Tore Eugen Kvalheim.

Pressemelding YS



Offentlig innkreving

SkL mener primært at den nye enheten for offentlig innkreving bør legges inn under Skattedirektoratet. I våre innspill til NOU 2007:12 har vi gitt en grundig redegjørelse for vårt syn.

Skatteetaten står for om lag 80% av kravene i offentlig innkreving og har allerede et betydelig samarbeid med skatteoppkreverne. Gjennom reorganiseringen har Skatteetaten etablert store innkrevingsmiljøer i 5 regioner og særnamnskompetansen er et satsningsområde.

SkL registrerer at vi ikke har fått gjennomslag for våre synspunkter i YS sitt høringssvar til departementet. YS har i sitt høringssvar gått inn for å opprettholde dagens ordning - altså ingen samling av offentlig innkreving. Dette begrunnes med et ønske om et klart skille mellom fastsetting og innkreving, samt en tro på at et kommunalt forankret apparat gir adgang til bedre dialog med skyldnere og dermed mindre behov for tvangstiltak. Høringssvaret er sterkt preget av at en ikke ønsker å statliggjøre skatteoppkreverne, og er trolig i stor grad influert av synspunktene til YS-forbund som organiserer ansatte i kommunal sektor."

Organisatoriske tiltak og kontorstruktur

SkL ser klare fordeler med å samle det offentliges innfordringsoppgaver i forhold til dagens organisering. Bedre ivaretagelse av skyldners rettssikkerhet, hensynet til likebehandling, kostnads-

effektiv ressursbruk og bedre samhandling i forhold til innkrevingsresultatet er momenter vi mener taler for en omorganisering.

SkL støtter derfor forslaget om at all offentlig innkreving samles i én statlig innfordringsenhet. Vi finner det også fornuftig å opprette 5-7 regionkontor. Både Skatteetaten og Toll- og avgiftsetaten, som står for mesteparten av kravene, er organisert i regioner. Det vil her være naturlig å se hen til de innfordringsmiljøene som er lagt til 5 steder i landet etter omorganiseringen av Skatteetaten. Å bygge på en eksisterende struktur vil også redusere kostnadene ved en omorganisering. Dette vil gjelde uansett om innfordringsenheten legges inn under et eksisterende direktorat eller om det opprettes en ny innfordringsetat.

SkL deler mindretallets bekymring i forhold til å sentralisere skatteinnkrevningen som i dag drives i kommunene. Tvanginnfordring er i stor grad en stedsavhengig oppgave, og nærhet og mulighet til tettere dialog med skyldner kan være avgjørende for resultatet. På bakgrunn av dette mener SkL at 20 lokalkontor er altfor få enheter. Ved en eventuell samling av all offentlig innkreving mener SkL at man må ta ut-

gangspunkt i dagens kontorstruktur.

SkL mener primært at den nye enheten for offentlig innkreving bør legges inn under Skattedirektoratet. Skatteetaten står for om lag 80 % av kravene i offentlig innkreving og har allerede et betydelig samarbeid med skatteoppkreverne. Gjennom reorganiseringen har Skatteetaten etablert store innkrevingsmiljøer i 5 regioner og særnamnskompetanse er et satsningsområde.

Dersom det ikke er ønskelig å legge den nye enheten under Skattedirektoratet, mener SkL at den nest beste løsningen vil være et eget innfordringsdirektorat direkte underlagt Finansdepartementet.

Elektroniske ordninger og IT-systemer

SkL er av den oppfatning at det er et stort potensial ved økt bruk av elektroniske ordninger. Vi støtter forslaget om å automatisere innfordringsprosessene så langt det lar seg gjøre. Dette kan frigjøre ressurser til bedre oppfølging av dårlige betalere.

IT-systemene vil by på store utfordringer for en ny enhet. Dagens innfordringsmiljøer har forskjellige data-systemer som ikke er kompatible.

forts.side 14

Likelønns kommisjonen

Likelønn har vært i fokus i alle lønnsoppgjørene de 10 siste årene uten at det har endret de relative forskjellene. Det ser ut som om forhandlingsmodellen opprettholder stabile lønnsrelasjoner mellom kvinner og menn, dvs. holder lønnsgapet ved like.

Likelønnskommisjonen ble oppnevnt av regjeringen Stoltenberg II, juni 2006. Den ble ledet av Anne Enger. Kommisjonens medlemmer er forskere/eksperter fra flere fagmiljøer. Utredningen er basert på kjent og ny forskning samt norske og internasjonale erfaringer.

Kommisjonens mandat har vært:

- å beskrive situasjonen, med fokus på forskjeller i timelønn for kvinner og menn, basert på statistikk og forskning.
- Analysere årsaker til lønnsgapet
- Se på konsekvensene av lønnsoppgjørene
- Foreslå virkemidler og tiltak.

Det er bare å innse realitetene, kvinner tjener mindre enn menn. Kvinners timelønn utgjør 85 % av menns timelønn. Lønnsforskjellene er stabile. Der har ikke vært noen utjevning siden 1985. Høy utdanning er ingen "kur" mot likelønn. Blant akademikere er "staa" enda dårligere. Her utgjør kvinners timelønn 82 % av mannlige akademikeres timelønn.

Det er ikke lønnsomt for kvinner å få barn. Mens menn med barn har større lønn enn menn uten barn, så sakker kvinnene akterut lønsmessig når de får barn. I tillegg har Norge et av de mest

kjønnsdelte arbeidsmarkeder i verden. Lønnsforskjellene følger kjønnsdelingen både horisontalt og vertikalt.

Likelønn har vært i fokus i alle lønnsoppgjørene de 10 siste årene uten at det har endret de relative forskjellene. Det ser ut som om forhandlingsmodellen opprettholder stabile lønnsrelasjoner mellom kvinner og menn, dvs. holder lønnsgapet ved like

Hvorfor har vi et lønnsgap mellom kvinner og menn i dag?

Likelønnskommisjonen fremhever tre forklaringer:

1. Lønnsgapet følger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet (Verdidiskriminering).
2. Forhandlingsmodellen opprettholder stabile lønnsrelasjoner – også mellom kvinner og menn.
3. Lønnsforskjellene vokser i foreldrefasen.

Likelønn er en sammensatt utfordring, og likelønnskommisjonen har vurdert et bredt spekter av virkemidler. Hvis vi skaper åpenhet om lønn kan vi hindre diskriminering på arbeidsplassen. Vi må rette opp gamle skjevheter mellom yrkesgrupper. Organisasjonene i

arbeidslivet må ansvarliggjøres. Både fedres og mødres posisjon i arbeidslivet under og etter foreldrepermisjon må styrkes. Vi må sikre flere kvinner i høy-lønnsgrupper som ledere.

Likelønnskommisjonens foreslår følgende tiltak:

1. Styrke likestillingsloven og ombudet:
2. Lønnsloft i offentlig sektor
3. Lavlønns- og kvinnepott
4. Likere deling av foreldrepermisjonen
5. Rettigheter etter endt foreldrepermisjon
6. Rekruttering av kvinner til ledelse

Det blir en spennende og utfordrende diskusjon når YS skal gi tilbakemelding på disse tiltakene. Noen av forslagene utfordrer forhandlingsmodellen som den er i dag.

Kristin Rabben

Sommervotter, småseimølje og likelønn

Elin Davidsen Mjelle, Bodø, er en dame med mange jern i ilden. Det varmeste jernet i dag er "Lederen av Skatteetatens likestillingsutvalg (LUV)". SkL-Nytt har fått en sommerprat med henne.

Gratulerer med vervet som Leder av Skatteetatens Likestillingsutvalg. Hvordan er det å være leder av LUV?

Takk, det kjennes faktisk helt greit ut. Det er spennende. Vi har fremdeles godt med arbeid å gripe fatt i. Lønnsundersøkelser viser at det er behov for å jobbe med likelønn for kvinner og menn også i Skatteetaten. Vi må se på hva som skal til for at Skatteetaten skal være en attraktiv arbeidsplass framover. Lønnsundersøkelser viser blant annet at høyt utdannede kvinner har dårligere lønnsutvikling enn menn, også i staten.

Hvilken strategi har LUV for å avskaffe uønskede lønnsforskjeller?

Å framskaffe fakta og analysere de faktiske forhold er viktigst. Hvilke lønnsforskjeller har vi? Kan vi forklare forskjellene? Har vi uønskede forskjeller? Den viktigste strategien blir å få fram god statistikk og gjøre den kjent.

Hvilke lønnsforskjeller er ikke akseptable?

At kvinner og menn med lik kompetanse er ulikt lønnet for arbeid av samme verdi på samme nivå.

Er det andre ting som er viktig å ha fokus på?

Ja, vi må bevisstgjøre menn på å bruke sine permisjonsrettigheter i

forbindelse med fødsel/barn. Nou`en om likelønn viser at menn ikke bruker sine rettigheter. Jeg har ikke noen egen statistikk å vise til i Skatteetaten, men jeg tror ikke situasjonen er noe annerledes her.

I den forbindelse må jeg få fortelle at jeg øver meg på å bli farmor i sommer. Til min store glede vil min sønn og samboeren dele permisjonen likt. Avgjørelsen er tatt helt uten påvirkning fra meg.

Hva skal du gjøre i sommer, bortsett fra å øve på å bli farmor?

Jeg satser på sommer i nord. Ønsker meg gode nord – norske sommerdager, både de med sommervotter og de med bikini. Å rusle i fjæra å plukke skjell og stein. Og sitte på Mjellestranda å se sola stryke horisonten før den går opp igjen. "Roa kjæm" når blikket hviler i horisontlinja.

Hva er god sommermat for deg?

Å det spør du om! Småseimølja så klart. Finns det noe bedre enn nytrukket småsei, med lever og flatbrød – og en iskald øl til?

Hvilke bok har du på nattbordet?

Der ligger flere bøker. Stig Larssons tre krimbøker som jeg nettopp er fer-



*Leder i LUV Elin D. Mjelle
Foto: Kristin Rabben*

dig med, Byggmakkerboka og Lonely Planets reiseguide til Roma. Når jeg ikke øver på å bli farmor eller går i fjæra skal jeg snekre på hus og bygge terrasse i sommer. Og så skal jeg forberede høstens tur til Roma.

Kristin Rabben

Kan vi avlive myten?

Likelønnskommissjonen avviser myten om direkte lønnsdiskriminering. Den slår fast at kvinner og menn har om lag lik lønn i samme stilling i samme virksomhet. Spørsmålet er om vi kan avlive denne myten også i Skatteetaten.

Institutt for samfunnsforskning har over tid gjennomført flere studier av lønnsdannelse og lønnsforskjeller i staten. Den siste rapporten (Schøne 2006) sier følgende:

”I løpet av hele analyseperioden 1987 – 2006 hadde vi en markert reduksjon av lønnsgapet mellom kvinner og menn. Analysen viser at det er størst reduksjon i brutto forskjeller. For netto forskjeller når en tar hensyn til yrkeserfaring, utdanning og arbeidstid er reduksjonen mindre. Det betyr at reduksjonen i stor grad skyldes at utdanningsnivået blant kvinner i staten har økt. Netto lønnsforskjell mellom kvinner og menn var på 6,3 % i 2004. Schøne skriver at det er interessant å forklare de mekanismene som fører til at relativt likt kvalifiserte kvinner og menn med like lang eller samme utdanning, samme yrkeserfaring og ansiennitet og samme arbeidstid ender opp i stillinger som lønnes ulikt, med en netto lønnsforskjell på 6,3 %.

Spørsmålet er om vi kan avlive denne myten også i Skatteetaten. For å belyse situasjonen i Skatteetaten har jeg sett på fordeling av lønn i to stillingskategorier, underdirektører og seksjonssjefer. Det er kun sett på statistikk for disse to gruppene ute i regionene. Årsaken til det er at jeg ikke har tilgjen-

gelig statistikk for Skatteopplysningen og SKD. Jeg er av en oppfatning at det er viktig å ha med også disse områdene, for å belyse både ”horisontale” og vertikale forskjeller i Skatteetaten. Jeg har en forestilling om vi vil se en klar forskjell på lønnsnivå for underdirektører og seksjonssjefer i SKD og regionene. Men her har det liten verdi å tro, de faktiske forhold må på bordet. For å belyse de faktiske forhold i Skatteetaten er det viktig å få fram god statistikk på lønn fordelt på kjønn for ledere på alle nivå og på alle områder i Skatteetaten.

Min undersøkelse baserer seg på protokollene fra 2.3.4.1 og 2.3.4.2 forhandlingene samt kodeendringer som følge av omorganisering av skatteetaten for ledere på nivå 3 og 4 på skattekontorene. Fordeling på avdeling er gjort på bakgrunn av organisasjonskart i hver av regionene som er lagt ut på skattenett.

Resultatet av undersøkelsen er vist i
Tabell 1: Lønnsforskjeller underdirektører
Tabell 2: Lønnsforskjeller Seksjonssjefer.

I gjennomsnitt tjener en kvinne som er underdirektør 1 lønnstrinn mindre enn sin mannlige kollega. Og en

kvinne som er seksjonssjef tjener 2 lønnstrinn mindre enn sine kollegaer som er menn.

Ser vi på stillingsgruppen underdirektører (nivå 4), så er det i gjennomsnitt kun et halvt lønnstrinn i forskjell på kvinner og menn i den gruppen som ikke fikk lønnsøkning men som fikk endret sine stillingskoder i forbindelse med omorganiseringen.

Nytilsatte” underdirektører hadde i gjennomsnitt en lønnsøkning på 5 ltr for kvinner og 4 ltr for menn. Før lønnsforhandlingene hadde mennene i gj.snitt to lønnstrinn mer enn kvinnene, etter forhandlingene var den gj.snittlige lønnsforskjellen redusert med ett lønnstrinn. For underdirektørene som fikk lønnsøkning, har det skjedd en reduksjon av lønnsforskjellene.

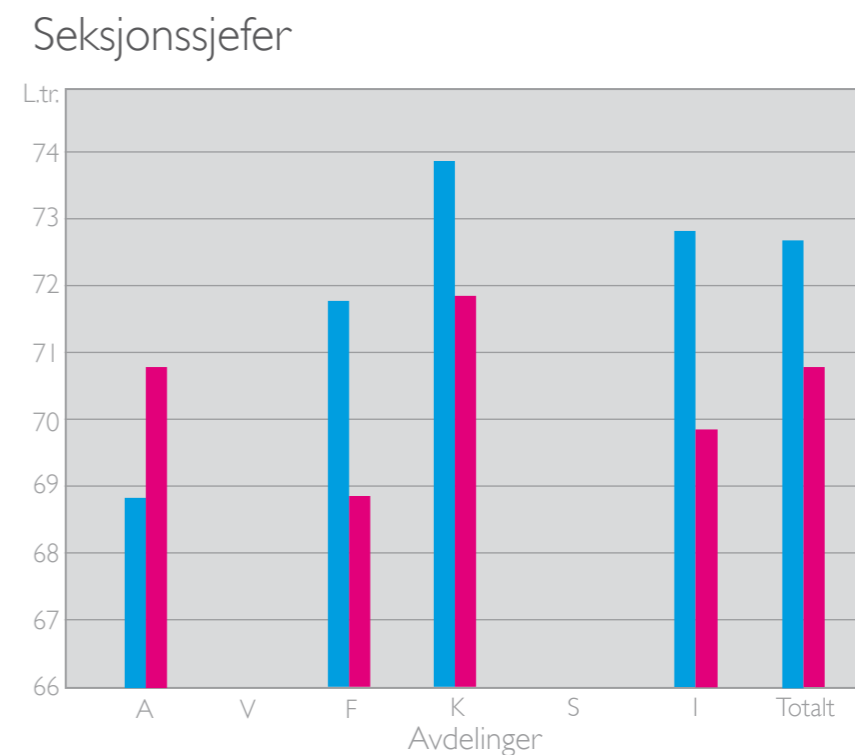
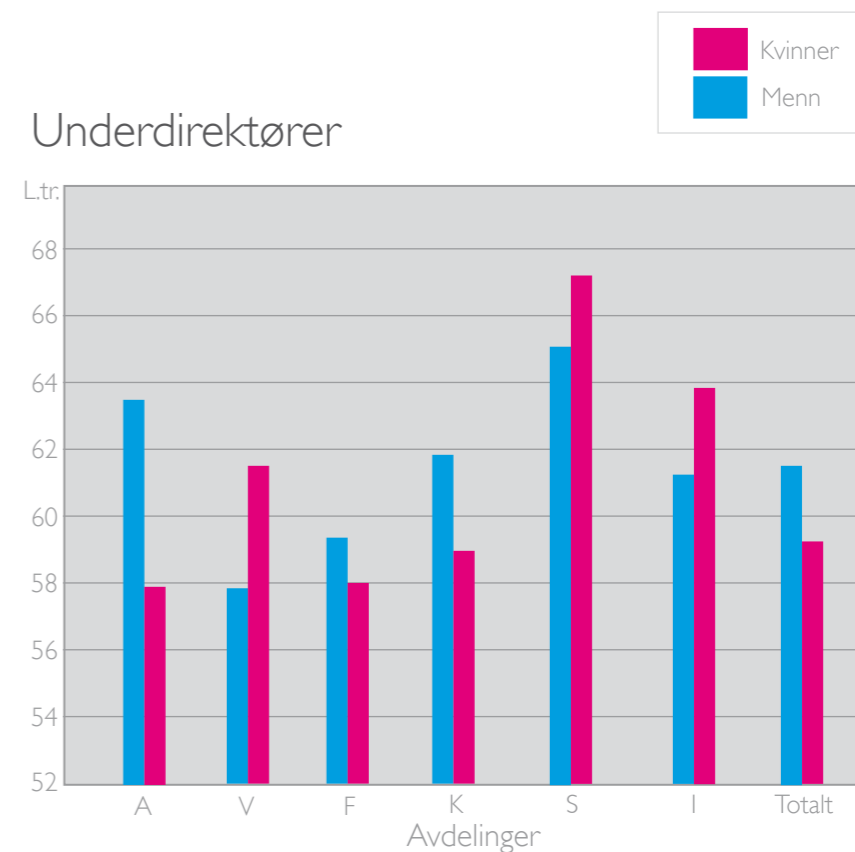
Det samme har skjedd for seksjonssjefer. Her er den gjennomsnittlige lønnsforskjellen 2 lønnstrinn etter forhandlingene, men kvinnene har i forhandlingene redusert lønnsgapet.

For å se på horisontale forskjeller har jeg sammenlignet avdelingene fastsetting og kontroll og rettsanvendelse. Underdirektørene på fastsetting ligger

i gjennomsnitt tre lønnstrinn under tilsvarende på kontroll og rettsanvendelse. Det er litt interessant at lønnsforskjellen skyldes lønnsforskjellene mellom mennene på avdelingene. Det skiller knapt ett lønnstrinn mellom kvinnelige underdirektørene på fastsetting og kontroll og rettsanvendelse. Kontroll og rettsanvendelse er den eneste av avdelingene som har flere menn enn kvinner som underdirektører, og det er den avdelingen som har størst forskjell mellom gjennomsnittlig lønn for kvinnelige og mannlige underdirektører.

Grunnlaget i denne undersøkelsen er noe tynn for å trekke noen bastant konklusjon. Men den bekrefter Schønes rapport som konkluderer med at likt kvalifiserte kvinner og menn med like lang eller samme utdanning, samme yrkeserfaring, ansiennitet og arbeidstid ender opp i ”samme stillinger” som lønnes ulikt. Forskjellene er ikke store. Det kan se ut som der har vært en viss utjevning, og det må betegnes som et steg i riktig retning.

Kristin Rabben



Skuddsikre 17-åringe, murstein og folkeskikk

Torunn Haugen er nyvalgt leder i SkL øst, fersk blant skuddsikre 17 åringer og lite tilhenger av murer mellom avdelingene. Til hverdags jobber hun som rådgiver i forebyggende veiledning i Oslo. Hun trives med folk rundt seg og kan finne på å kjede seg litt hvis mange er ute på oppdrag når hun er "inne".



Torunn Haugen
Foto: Kristin Rabben

Gratulerer som leder av ny storavdeling øst, hvordan kjennes det? Det er både gøy og litt skremmende. Samtidig er det jo en tillitserklæring å bli valgt. Jeg har med meg flinke folk i styret, og vi har supre regiontillitsvalgt + vara, så jeg tror nok det går bra. Sammen klarer vi det meste.

Dere er en stor avdeling, hvordan sørger for nærhet til medlemmene? Ja, vi er en stor avdeling, ca 400 medlemmer fordelt på pt 21 kontorsteder. Det

er faktisk bare på ett sted i regionen vi ikke har medlemmer. Og det må vi jo prøve å gjøre noe med.....

Nærhet til medlemmene er viktig, det er jo kanskje noe av det som særpreger SkL mest. Vi har valgt avdelingstillsvalgte på hver avdeling. Og nå har vi akkurat fått på plass kontaktpersoner på alle kontorene, for å kunne ivareta nærheten til medlemmene. Vi planlegger en besøksrunde til alle kontorene etter sommerferien.

Vi får mange tilbakemeldinger fra medlemmene på at vi er flinke med tidlig og rask informasjon, ikke minst nå i forbindelse med lønnsoppgjøret i mai. Det er jo litt gøy å høre at NTL-ere har måttet bruke SkL sine nettsider for å få informasjon. Kanskje kan dette gjøre at vi får flere medlemmer også....

Er det noen utfordringer som er spesielle for øst? Vi er jo store da, både med hensyn til antall ansatte og geografisk. Selv om de i Finnmark ler av det, er det et stykke fra nord i Hedmark/Oppland til sør i Østfold. Dessuten lekker vi ansatte som en sil. Det er et bra arbeidsmarked for tiden, og for oss som jobber i det sentrale østlandområdet, er det veldig mange muligheter for de som ikke vil være en del av skatteee-

taten lenger. Og nyansettelser, det skjer jo ikke lenger.

Vi sliter nok også litt med at det bygges murer mellom avdelingene. Alle tenker mest på seg og sitt, selv om vi fortsatt skal være en etat. Tror vil bør ta fra avdelingsdirektørene murstein og sement!! Jeg savner en del praktiske løsninger på ting. Innimellom må man kanskje jobbe litt på tvers av avdelingene selv om dette ikke var intensjonen. Derfor etterlyser jeg ofte praktikerne i arbeidsgruppene.

Når har du det gøy på jobb? Jeg trives faktisk på jobb jeg! Stort sett hele tiden. Men, jeg liker at det skjer ting rundt meg, og jeg jobber godt under press. Nå har jeg valgt å jobbe på forebyggende veiledning, og vi er mye ute, særlig med Spleiselaget. Og ja, det er gøy å snakke med 17-åringe, selv om de er en rase for seg selv. De kan og vet det meste, og er fullstendig skuddsikre. Men, budskapet vårt sklir inn og det er gøy.

Når kjeder du deg? Tiden går fortest når man gjør noe, heter det, så jeg kjeder meg ikke så ofte akkurat. Men, i og med at jeg jobber i en gruppe som er mye på farta, er det ikke alltid så mange

kollegaer på jobb samtidig. Og jeg liker å folk rundt meg, så jeg kan kjede meg litt når det er stille rundt meg.

Når har du ferie? Jeg skal ha ferie fra 14 juli. Planen er å kjøre til Bodø, og turistveien sørover igjen. Kjæresten min er opptatt av gamle biler, så vi skal kjøre en Mercedes 280, 1968 modell. Det tror jeg blir gøy, får bare krysse fingrene for at det blir bra vær.

Hvordan er en perfekt feriedag for deg? Det regner i alle fall IKKE. Det perfekte må være blått vann, hvit strand, grønne palmer, blå himmel og gul sol. På Isla de Margarita (utenfor Venezuela) er det slik.

Hvilken bok har du på nattbordet? Jeg leser alltid på senga uansett når jeg legger meg! Akkurat for tiden ligger Toppen Bechs skikk-og-bruk bok der. Egentlig handler det vel om å ha vanlig folkeskikk!

Rabben/Haugen

Årskonferansen og stiftelsen av SkL øst



Øverst fra venstre: Cecilie Swanberg, Britt G Arntzen, Geir Åge Lia, Roy Strømstad. Nedest fra venstre: Nina Bogen, Torunn Haugen Heidi Aamodt (regiontillitsvalgt). Mona Kristoffersen og Marit Hellum er ikke med på bildet.

Det er blitt en tradisjon at vi i "gamle" Oslo SkL har årskonferanse på båt. De to siste årene har vi vært i Kiel. I år var hele region øst med, i tillegg til SkL-avdelingen på SkD.

Vi hadde med oss gode foredragsholdere. Regiondirektøren i Skatt Øst, Ann Kjersti Kjeia Sletten (vi kaller henne Kjeia alle sammen, tror jeg), Egil Martinsen og Hans Peter Ouren fra SkD var med denne gangen. Kjeia og Egil snakket om ROS, og diskusjonen gikk høyt. Tror nok de fikk med seg mange gode innspill. Det er nok mye som ikke fungerer etter intensjonen, og mye frustrasjon rundt omkring. Hans Peter snakket om innføring av SL.

SkL øst ble stiftet ombord på Color Magic. På forhånd hadde alle de gamle avdelingene med seg vedtak om oppløsning, slik at vi hadde "lov" til å stifte SkL øst. Levi Slåen loste oss gjennom nye vedtekter og valg av styre. Selv om SkL er kjent for sine benkeforslag når det kommer til valg, ble valgkomiteens forslag denne gangen vedtatt uten endringer.

Torunn Haugen

Send et sommerkort til en kollega

Som du sikkert har registrert har vi lagt ved muntre sommerkort i dette nummeret av SkL-Nytt.

Vi oppfordrer alle våre medlemmer til å sende/gi et hyggelig sommerkort til kollegaer i etaten som ikke er medlem i SkL.

Dette er tenkt som en positiv profilering av SkL, og en liten drahjelp i vervekampanjen.

Du bestemmer selvfølgelig selv hva du vil skrive, men er du i beit for tema foreslår vi at du informerer om en god grunn til å være medlem i SkL og tilbyr mer informasjon til den som er interessert i det.

Vi minner om vervekampanjen vår: Verveperioden er hele 2008. Hvis du verver et nytt medlem må du huske å sende inn meldingsblankett for det nye medlemmet.

De som verver vil bli registret fortløpende hos oss. Du må selv avgjøre og gi beskjed om du ønsker å få tilsendt vervepremie for en eller to vervede eller samle opp til

Den som verver 4 får et reisegavekort på kr 5.000.

Ved utgangen av 2008 vil den som har vervet flest nye medlemmer få et reisegavekort på kr 5.000. Dersom det er flere med likt antall vervede medlemmer vil det ble foretatt loddtrekning.

De som har vervet 1 eller 2 i løpet av året uten å ha oppnådd å verve 4 nye medlemmer, vil automatisk få tilsendt sine vervepremier ved kommende årsskifte.

Kristin Rabben



SkL Nord og lange avstander

Å kjøre 150 mil for å gi en klem når en kollega skal takkes av er ingen hverdagslig sak. Men det sier noe om utfordringene store geografiske enheter gir oss. En videoklem gjør ikke samme susen.

Den 30. mai hadde Åsmund Slåttøy i Brønnøysund, som var min vararegiontillitsvalg, sin siste dag på jobb. Det var jo for galt at dette ikke skulle markeres fra SkL. Jeg tenkte ei stund på hvordan vi skulle få det til, og løsningen blei å kjøre.

Onsdag 28. mai la jeg i vei fra Gratangen med vogn (og gemal) på slep, det var ca 75 mil en vei. Vi hadde første overnatting i Fauske, og torsdagen var jeg innom kontoret der og hadde en samtale med SkL-ere. Det var både til hygge og nytte med en slik samtale, for alle sliter med sitt i disse tider. Det blei et stykke utpå dagen før vi kom oss videre, så dessverre nådde jeg ikke kontorene i Mo og Mosjøen som planlagt.

Ved ankomst Brønnøysund torsdag kveld tok jeg kontakt med min allierte, Lill Marita, hun var den eneste som visste at jeg skulle komme. Måtte gi beskjed at jeg var i rute. Vi avtalte at jeg skulle møte på kontoret 11.30 neste dag, for Åsmund hadde vakt på SOL.

Dagen etter møtte jeg utfor kontoret, og da hadde de andre også fått vite at jeg kom - med unntak av Åsmund. Tilfeldigvis var han i et annet rom da vi kom inn, og jeg la meg på lur. Da han kom ut spratt jeg opp, og ansiktet hans var verdt turen!!!

Vi benket oss rundt bordet med kaker og kaffe, og det ble overrakt gaver



Åsmund Slåttøy

og blomster både fra hans kolleger, leder og SkL, så praten gikk om løst og fast. Kontoret i Brønnøysund må være det som ligger finest til i landet. Utsikten var overveldende utover holmer og skjær. Vet at jeg mottok et skriv fra kontoret der de ansatte omtalte Brønnøysund som Helgelands perle. Dette tror jeg stemmer godt. Det blei etter kontortid før vi tok farvel. Tror Åsmund vil bli savnet både på kontoret og i SkL, men vi holder nok kontakten.

Etter et besøk på Torghatten satte vi nesa nordover igjen, og lørdag kveld

var vi heime, da var det blitt nesten 150 mil. Slik er det når ikke kontorene ligger tett-i-tett...

Vil takke Åsmund for samarbeidet og ønske lykke til i hans nye jobb sammen med "Sofie".

Vigdis Hanssen
Leder/regiontillitsvalgt SkL Nord

Elrun Saur slutter etter 35 år i etaten



Foto: Rita S. Stensmur

Det var gavedryss, dikt og masse taler da Elrun Saur ved Steinkjer Skattekontor takket av etter 35 år i Skatteetaen og SkL. Vi ønsker den unge pensjonisten med glimt i øyet og mange fritidsinteresser lykke til med pensjonisttilværelsen.

Kristin Rabben

Doggdråpane i graset
Doggdråpane i graset ein tidleg morgon.
Å gå ut med bart sinn,
pusta inn den nye, ubrukte dagen.
Ta i mot fargane som stig fram or disen
og kjenne at ein er til.
Enno ha eit hav av timar
ventande der framme.
Enno ikke ha trødd spor
i det landskapet som skal teiknast.
Vita at der ligg det og ventar, ventar.....

Bente Bratland Møland

Forts.fra side 5

SkL mener at et nytt felles IT-system vil være en kritisk suksessfaktor for den nye innkrevingsenheten. Dersom man ikke velger å samle offentlig innkreving i én enhet, mener SkL at det likevel er helt nødvendig å gjøre IT-systemene til de forskjellige innkrevingsmiljøene kompatible.

Å utvikle nye IT-systemer er kostbart. Det vil derfor være absolutt nødvendig at det bevilges tilstrekkelig med midler til dette arbeidet.

Implementering

SkL støtter forslaget om at en implementering må skje gradvis, men mener at utvalget har urealistiske forventninger til hvor fort en ny enhet kan være fullt operativ. I utredningen fremgår det at utvalget ikke antar at en ny etat vil være fullt operativ før etter at et felles IT-system er utviklet og tatt i bruk. De legger opp til at dette kan skje tre til fem år etter at direktoratsfunksjonen er etablert. All tidligere erfaring tilsier at utvikling og implementering av ny programvare tar lenger tid enn det utvalget her legger opp til.

Effektiviseringsgevinster

SkL har i likhet med utvalget tro på at en ny innfordringsenhet kan ha store effektiviseringsgevinster, men er sterkt uenig i utvalgets forslag til både omfang og tidsramme. Vi mener det er urealistisk å forvente et gevinstpotensial på 25 % av det samlede årsverkantallet, samt at dette kan realiseres allerede ved selve etableringen. En effektiviseringsgevinst ved samling av offentlig innkreving vil etter vårt syn ikke være realistisk før organisasjon, ledelse og felles IT-system er på plass og fullt operativt.

Monica M. Bratvold

Nordisk samarbeid

Nordisk Skatteorganisasjon (NSO) ønsker samarbeid og dialog med de nordiske skattedirektørene om den overordnede utvikling i de nordiske skatteforvaltningene med det felles mål at de nordiske skatteforvaltningene skal være attraktive arbeidsplasser.

Hvem er NSO?

Nordisk Skatteorganisasjon (NSO) består av følgende arbeidstakerorganisasjoner i de nordiske landene: Finland : Verovirkailijain Liitto r. y, Sverige: Fackförbundet ST innom Skatteverket, Danmark: HK/SKAT og Dansk Told & Skatteforbund, Norge: NTL-Skatt og SkL. NSO er den ledende arbeidstakerorganisasjonen for personalet i Skatteetatene i de nordiske landene.

Parallell utvikling

Det foregår et omfattende samarbeid mellom skatteadministrasjonene i de nordiske landene. NSO ønsker at medlemsorganisasjonene skal være aktive og positive medspillere i forbindelse med utviklingen av de nordiske skatteforvaltningene.

De nordiske skatteforvaltningene har i de senere år utviklet seg parallelt. Mye av utviklingene i det enkelte land skjer etter inspirasjon og på bakgrunn av erfaring fra andre nordiske land

Dialog

Derfor legger NSO opp til en dialog og et samarbeid med de nordiske skattedirektørene omkring den overordnede utvikling i de nordiske skatteforvaltningene med det felles mål at de nordiske skatteforvaltningene skal være attraktive arbeidsplasser.

NSO ønsker å være i dialog med skattedirektørene i følgende temaer:



Deltakerne på årets NSO møte i Savonlinna i Finland. Middelalderborgen Olavinlinna i bakgrunnen. Foto: Kristin Rabben

1. Medspiller i den strategiske tenkningen.
2. Utvikling av skatteadministrasjonene til de mest attraktive arbeidsplasser i staten.
3. God ledelse og dets betydning for det gode arbeidsmiljø.

Årets NSO møte

Årets møte i Nordisk Skatteorganisasjon (NSO) fant sted i Savonlinna i Finland

- 2- 4. juni. Den finske arbeidstakerorganisasjonen Verovirkailijain Liitto r. y var et hyggelig og profesjonelt vertskap. De hadde valgt den spennende og mektige middelalderborgen Olofsborg (Olavinlinna) som arena for møtet.

Kristin Rabben

GOD SOMMER

GJENSIDIGE BANK - DEN BESTE TOTALBANKEN



gjensidige.no/banken

Vi er av Nettavisen utnevnt til den beste banken for medlemmer som er tilsluttet en YS organisasjon.

- du får bruks- og sparekonto med særdeles god rente
- bruk av dagligbanktjenester i Norge og kort i utlandet er gebyrfritt
- det er ingen årsavgift på Visakort og MasterCard
- du får fleksible finansieringsløsninger - med noen av landets beste rentevilkår
- årspris; ordinære medlemmer 300 kroner, studentmedlemmer 150 kroner

Velkommen som kunde hos Gjensidige Bank i dag på www.gjensidige.no/ys

Frustrasjonen er stor

Jeg snakker med mange svært frustrerte medarbeidere om dagen. Jeg antar situasjonen er lik for dere i foreningen. Dessverre ser ikke revidert nasjonalbudsjett å representere noen løsning på våre problemer hva angår de økonomiske utfordringene. Vi får vite svært lite om hva som eventuelt gjøres fra toppledelsen ovenfor bevilgende myndigheter for å bedre den vanskelige økonomiske situasjonen.

Slik situasjonen har utviklet seg er de faktiske forholdene stikk i strid med intensjonene bak omorganiseringen, og selv om man "ikke skal være i mål" ennå, er det ikke vanskelig å se at dette bærer helt galt av sted. Den faktiske situasjon står i dyp kontrast med målsetningene, og vil bidra til at de enormt mange og uløste oppgavene vi har, vil fortsette å øke.

Paradoksalt nok synes vårt fokus ikke være knyttet til økning i avdekking (tilsvarende økt omsetning og resultat i privat sektor), men mot til dels vage og vanskelig målbare resultatmål og krav.

Som en konsekvens av etatens vanskelige situasjon synes man i lang tid fremover å være avhengig av atskillig dugnadsarbeid. Merker meg at dette nylig fra ledelsen nå definert som "samspill på tvers", som lyder mer positivt. Realiteten bak språkbruken er atskillig mer dystert. I det etatens ledelse "ønsker" at tilstrekkelig mange skal slutte for å oppnå balanse i budsjettet, vil nok situasjonen, herunder overlappingen, neppe bedre seg på sikt, Etter

alle stjernetegn vil derved problemet forverre seg. Er FIN og evt. finansministeren virkelig klar over hvor ille situasjonen egentlig er. Jeg tror finansministeren vil være oppriktig opptatt av at vi skal fremstå som en mer slagkraftig etat etter omorganiseringen, og derfor stå på "vår" side.

Her synes jeg at foreningen bør presse de ansvarlige atskillig mer.

Følgende utfordringer synes å fremstå som de mest sentrale:

- Dagens bemanning dekker knapt behovet for å utføre de mest elementære produksjonsoppgavene
- Underbemanningen medfører at ressurser må avgis/flyttes fra kontrollressursene, som igjen resulterer i at slagkraften knyttet til kontroll nærmest er pulverisert
- Kompetanseflukten medfører at etaten i lang tid fremover ikke vil være i stand til å fremstå som noen trussel mot økonomisk kriminalitet og skatteunndragelser
- Kommunikasjonen må bedres, og ikke minst den må være ærlig for å skape nødvendig tillit
- Bakgrunnen for den vanskelige budsjettsituasjonen må løftes frem, og de ansvarlige må holdes ansvarlig
- Tillit til etaten ledelse bør settes på dagsorden

• Effektivitetstapet som følge av manglende eller liten kontroll må fremheves med atskillig større tyngde

• Målsetningene og resultatkravene må være konkrete og fokusere på økt avdekking i kr og øre, ikke være rettet mot et uhensiktsmessig antallskrav hva angår formelle ettersyn mv.

Lønnsvilkårene for de med tyngre kompetanse må på kort og mellomlang sikt prioriteres, jf. utfordringer med turnover

Medarbeidere må gis arbeidsro, og ikke tilstedelighet flyttes hit og dit i strid med intensjonene for omorganiseringen

Jeg håper disse synspunktene kan tas med i den videre og signaliserte prosess etter fremleggelse av revidert nasjonalbudsjett. Jeg vil samtidig understreke at de siste signaler og virkemiddelbruk fra foreningen side, gir grunnlag for en forsiktig optimisme fra min side.

Lykke til i den videre prosess!

Forsiktig optimist

Dette er redaktørens forkortede utgave av innlegget.

SkL butikken



SkLs ryggsekk, kr. 150,-



SkLs vinopptrekker, kr. 25,-

Vi har også for salg:

SkL bag kr. 275,-
SkL te-lyskt kr. 95,-
SkL-krus kr. 20,-

I tillegg har vi for fri
utsending:

SkL penner
SkL mapper/skrivepapir
SkL nøkkelring
SkL musematter
SkL glass

Send bestilling til: post@skl.no



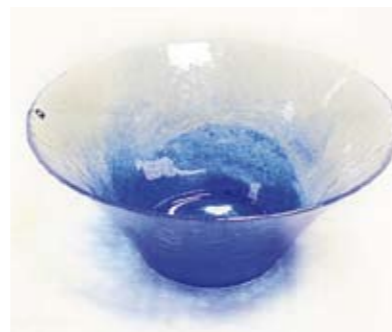
SkLs vannkaraffel, kr. 150,-



SkLs jubileumsvase, kr. 175,-



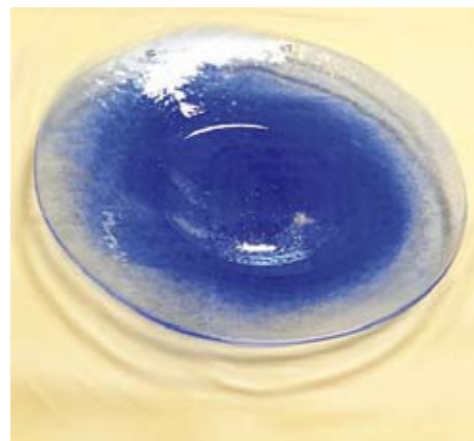
SkLs termos, kr. 75,-



SkLs bolle, kr. 325,-



SkLs dokumentmappe, kr. 150,-



SkLs fat, kr. 350,-



SkLs minnepenn, kr. 100,-

Sentralstyret



Leder:
Ragnar Grina
Skattedirektoratet



Nestleder:
Monica M. Bratvold,
Skatt øst,
Oslo



Styremedlem:
Ivar Bernhardsen,
Skatt øst,
Oslo



Styremedlem:
Anne Karin P. Bratsveen,
Skatt øst,
Gjøvik



Styremedlem:
Elin D. Mjelle,
Skatteopplysningen,
Bodø



Styremedlem:
Sissel Eilefstjonn,
Skatt sør,
Vinje



Styremedlem:
Jan Møbæk,
Skatteopplysningen,
Hamar



Styremedlem:
Kristin Rabben,
Skatt Midt-Norge,
Trondheim



Styremedlem:
Per Magnar Stavland,
Skatt øst,
Sandvika

Varamedlemmer:
1. Inger Johanne B. Viken,
Skatt sør, Tønsberg
2. Anne - Kathrine Selsvik,
Skatt vest, Karmøy
3. Stian Hauenschild,
Skatt sør, Tønsberg
4. Inger Sogn,
SITS, Grimstad

Avdelingene

Skatt nord:

Avdelingsleder: Vigdis Hanssen, Andselv
Regiontillitsvalgt: Vigdis Hanssen, Andselv
Vara: Åsmund Slåttøy, Brønnøysund
ATV Veiledning: Svein Forså, Harstad
ATV Fastsetting: Ingeborg Jacobsen, Narvik
Vara: Asbjørn Eliassen, Beønnøysund
ATV Kontroll - og rettsanvendelse: Vigdis Hanssen, Andselv
Vara: Marianne Schønning, Finnsnes
ATV Innkreving: Irene Segelvik, Tromsø
ATV Skattekrim: Siv M. Haugdal, Bodø
ATV Administrasjon/stab: Irene Segelvik, Tromsø

Skatt Midt-Norge:

Avdelingsleder: Siv Lindis Godø, Ålesund
Regiontillitsvalgt: Jan Olav Rødal, Molde
Vara: Anne Jorun Mo, Trondheim
ATV Veiledning: May-Gunn Nordstrand, Ålesund
Vara: Sidsel Hay Wold, Trondheim
ATV Fastsetting: Rolf Lillerovde, Volda
Vara: Sturla Skarstad, Namsos
ATV Kontroll - og rettsanvendelse: Rita Myrvold, Trondheim
Vara: Yngvild Holm, Ålesund
ATV Innkreving: John Østhus, Trondheim
Vara: Erna Loeng, Trondheim
ATV Skattekrim: Espen Mo, Trondheim

Skatt vest:

Avdelingsledere:
Rogaland: Aud Rosså, Hjelmeland
Hordaland: Elisabeth Verpelstad, Vaksdal
Sogn og Fjordane: Jan Kåre Kjølsvø, Sogndal
Regiontillitsvalgt: Terje Vold, Bryne
Vara: Kjetil Gravdal, Nordheimsund
ATV Veiledning:
ATV Fastsetting: Kjetil Gravdal, Hardanger
Vara: Gunhild Pettersen, Bergen
ATV Kontroll - og rettsanvendelse: Kjell Reidar Søiland, Stavanger
Vara: Jan Kåre Kjølsvø, Sogn
ATV Innkreving: Kari Nevøy, Stavanger
Vara: Øyvind Somme, Stavanger
ATV Skattekrim: Tom Hølleren (kontaktp.), Sandnes

Skatt øst:

Avdelingsleder: Torunn Haugen, Oslo
Regiontillitsvalgt: Heidi Aamodt, Hamar
Vara: Roy Strømstad, Oslo
ATV Veiledning: Torunn Haugen, Oslo
Vara: Unni Aulstad, Lillehammer
ATV Fastsetting: Erik Nøkleby, Ski (Follo)
Vara: Geir Johnny Larsen, Oslo
ATV Kontroll - og rettsanvendelse: Trude Olsen, Moss
Vara: Thorild Andersen, Ski (Follo)
ATV Innkreving: Ivar Bernhardsen, Oslo
Vara: Liss - Irene Jøklung, Oslo
ATV Skattekrim:
Administrasjon/stab: Elisabeth Mørland, Oslo
May Britt Hansen (vara), Hamar

Skatt sør:

Avdelingsleder: Anne Grete Engebretsen, Drammen
Regiontillitsvalgt: Anne Grete Engebretsen, Drammen
ATV Veiledning: Lise Granerud, Tønsberg
ATV Fastsetting: Sissel Eilefstjonn, Bø/Vinje
Vara: Albert Nævestad, Risør
ATV Kontroll - og rettsanvendelse: Grethe Solberg, Drammen
ATV Innkreving: Jan Ove Nilsen, Skien
ATV Skattekrim: Bjarne Schaulund, Kristiansand
Administrasjon/stab: Liv Kristi Koroma, Tønsberg

Skatteopplysningen:

Hovedtillitsvalgt: Sigmund, Sægrov, Nordfjordeid
Vara: Elin Mjelle, Bodø
Skatt nord: Geir A. Heitmann, Bodø
Skatt Midt-Norge: Bjørn Kolstad, Steinkjer
Skatt Vest: Sigmund Sægrov, Nordfjordeid
Skatt øst: Arve Korsveien, Hamar
Vara: Tone Wigdis Jahrmann, Gran
Skatt sør: Turid Kaasa, Kristiansand

SKD/SITS

Skd: Inger Helen Jensen, SITS, Grimstad

Kontaktled:

Grimstad: Tom Tellefsen, SITS, Grimstad

Sekretariatet

Adresse: Lakkegata 3, 0187 Oslo
Tlf: 21 01 36 00
Faks: 22 17 56 09
E-post: post@skl.no

Jens Chr. Batt, tlf.: 21 01 36 96
Danica Milosevic, tlf.: 21 01 36 98
Monica Bratvold, tlf.: 21 0136 97
Ragnar Grina, tlf.: 21 01 39 26

Redaksjonen:

Kristin Rabben
Sekretariatet/Trondheim skattekontor
Tlf: 73 86 57 19/ Mobil: 95 08 98 43
E-post: kristin.rabben@ktv.no

Ansvarlig redaktør:

Ragnar Grina
Tlf: 21 01 39 26
Mobil: 90 94 73 46

Utgiver:

Skatteetatens Landsforbund

Utforming:

Heidrun Klevan

Ansvarlig Trykk:

Grenland Reklame A/S



Danica Milosevic



Jens Chr. Batt



Informasjons- og innmeldingsblankett

Etternavn:

Fornavn/ mellomnavn:

Privatadresse:

Postnr.:

Poststed:

Region:

Tlf./mobil

Avdeling:

E-post jobb:

Kontor:

Postadresse kontor:

Jeg ønsker å få post tilsendt:

Privat

På kontoret

Ja, jeg ønsker å få tilsendt ytterligere informasjon om :

SkL

YS

Forsikring

Bank

Andre økonomiske fordeler

Ja, jeg vil bli medlem i Skatteetatens Landsforbund

Fødselsnr. (11 siffer):

Stillingskode (1):

Ansiennitet (1):

Stillingsandel (1):

Lønnstrinn (1):

Ja, jeg samtykker i at kontingenten (2) trekkes i lønnen

For ivaretagelse av mine medlemsbetingelser samtykker jeg i at SkL utleverer nødvendige opplysninger om min fagforeningstilknytning til YS' samarbeidsparter.

Sted:

Dato:

Underskrift:

- 1) Se lønsslipp for stillingskode, ansiennitet, stillingsandel og lønnstrinn
2) Kontingenten utgjør 1,1 prosent av regulativlønn. Prosenten dekker også distriktsavdelingens utgifter. Noen distriktsavdelinger har et minimalt tillegg som brukes lokalt til felles beste.

Blanketten sendes til: SkL, Lakkegt. 3, 0187 Oslo