



Nr. 4 - 2007/30. årgang

- **Statsministeren på YS sitt**
Side 6
- **Nytt servicesenter på Tøyen**
Side 8
- **Er det vits i å være medlem**
Side 14
- **Blir SkL sør en ny storavdeling i SkL**
Side 16

YS ung konferansen

side 12

Leder i Telemark



Navn: Kjersti Pedersen
Alder: 41 år
Kontorsted: Grenland LK avd Skien
Stilling: Ligningsrevisor
Fartstid i etaten: Fra 1. desember 1986

Karriere i SkL: Har vært medlem siden 1987, og var faktisk også med på det første møtet da Telemark ble egen avdeling. Av verv så har jeg vært plasstillitsvalgt, medlem i AMU, styremedlem i SkL Telemark og nå er jeg i min andre periode som leder av SkL i Telemark.

Jobben: Ble ansatt som ligningssekretær, har gjennomført skatteetatskolen og opplæring i kontrollmetodikk. De siste årene har jeg jobbet med kontroll på vinterhalvåret og ligning av næringsdrivende i basisperioden. I tillegg er jeg kontrollsetter og superbruker i SLN. Dette har passet meg helt fint, både utfordrende, variert og lærerikt.

Må innrømme at prosjekt og annet arbeid i forbindelse med ROS har tatt mye av tiden det siste året.

Hvem/hva: Har alltid likt meg ute i naturen, både sommer og vinter. Bruker mye av fritiden min som frivillig i Røde Kors, noen vil vel påstå aaaaltfor mye tid..... Er en typisk tvilling, så jeg kan også være skikkelig lat noen dager.

Hva skjer med SkL i Skatt sør for tiden? Lederne og de fylkestillitsvalgte i regionen har de siste 2 årene hatt et "interimstyre" hvor vi har hatt jevnlig møter, blitt bedre kjent med hverandre og sakte men sikkert jobbet oss frem til at ett styre for SkL i regionen ikke er urealistisk å få til. Kanskje allerede fra mars 2008? Det er fortsatt mange "skjær i sjøen" og vi vet foreløpig ikke helt hvordan strukturen på arbeidsgiversiden vil bli. Den nyfødte må jo også ha et navn – SkL sør? Og ikke minst så må medlemmene i SkL også være enige i at dette er det rette for oss å gjøre. Heldigvis får vi god drahjelp fra SkL sentralt til dette utviklingsarbeidet.

ROS i Skatt sør: Mitt inntrykk av prosessen så langt er at den har vært preget av åpenhet, dialog, ryddighet og medvirkning. I skrivende stund så har alle fått tilsendt forslag til foreløpig innplassering, svart ja eller nei til dette, og arbeidet med tilbud om endelig innplassering er begynt. Mange er nok spente.

Etter 1.1.08: Ja, da blir det spennende å bli kjent med nye kolleger og være med å forme den nye skatteetaten, både når det gjelder arbeidsmetoder og samhandlingen mellom alle funksjonene. Veien må nok på noen områder bli til mens vi går.



Redaktørens eget hjørne



Kristin Rabben

Hei, nå er det høst og hjelpe meg for en lang sommer det har vært. Nå har jeg nettopp startet på mitt femtiende år, og fortsatt lurer jeg litt på hva jeg egentlig skal bli når jeg blir stor.

Har fått beskjed om innplassering, den er i tråd med ønsket mitt, men er det nå dette jeg skal bruke de neste tyve årene på? Noen gullkantet AFP om tolv år har jeg lite tro på, og Stoltenberg har vært tydelig på at det er ønskelig at jeg jobber lengst mulig. Så ennu er det rom for å undres på hva jeg skal bli.

Og mens jeg undrer så kan jeg glede meg over artige og utfordrende oppgaver i Skatteetaten. Leke, fabulere og tenke store tanker, heldigvis har jeg noen kollegaer som jeg kan fabulere med, og det hender ofte at de kommer noe nytt og nyttig ut av det. Ønsker dere alle en fargerik høst, med klar luft og stjernehimmel.

Kristin

Tanker om så mangt

Selv om vi ennå ikke har fått på plass den nye ROS-organisasjonen er det ingen grunn til ikke å tenke på framtida. Dette gjelder både organisasjonen og etaten. Når det gjelder vår arbeidsplass er det grunn til å tro at vi ikke er ferdige med organiseringer og omorganiseringer. Nå kan det imidlertid være grunn til å be om at den nye Skatteetaten får tid nok til at det skjer en organisatorisk og sosial tilvenning. Siden både ledere og ansatte bare er mennesker er det ikke bare "å skru på en bryter" og så er den nye organisasjonen etablert og fullt ut operativ. Omstilling koster både tid og penger. Det er nå viktig at det vises en viss tolmødighet før en kan bedømme hvordan resultatet egentlig ble. Selv om den organisatoriske løsningen er framforhandlet, er det ikke vanskelig å forutse at det vil måtte foretas en mengde praktiske og nødvendige tilpasninger når virkeligheten innhenter teorien. Dette er overlatt til regionene da det er der kjennskapet til hva som bør gjøres er størst.

Det er mange som ikke får eller har fått sine ønsker om arbeidsoppgaver oppfylt. For disse er det liten trøst at langt fler har fått oppfylt sine ønsker. Det er heller ikke noen trøst at vår omstilling har vært beskjeden i forhold til mange andres. Det som kan være positivt, er at alle får et

arbeid som er viktig for at etaten skal kunne utføre et godt arbeid.

Vi i Norge ser mange ganger til Sverige når det skal skje forandringer. Også i omorganisering av vår etat har dette vært tilfellet. I den anledning kan det være grunn til sammenligne hva som har skjedd i våre to land. En utarbeidet rapporten om den svenske omstillingen slår fast at det er "brister i forankring, delaktighet och dialog kring strukturens utforming". Den sier også at gjennom den valgte arbeidsformen med en liten arbeidsgruppe som arbeidet i skjulte og med en sentral styring av denne, opplevdes delaktigheten å være tilnærmet 0. Av og til kan vi være glade at vi ikke er svensker.

Høsten er en tid med mye mørke og nedbør, men den inneholder også klar luft og fantastiske naturopplevelser. Bruk det siste til å fylle batteriene, bruk regnet og mørket til meningsfulle(inne?) aktiviteter. Med ønske om en innholdsrik og positiv høst.

Ragnar



Ragnar Grina

Innhold

Leder.....	s.3
YS er en viktig del av fagbevegelsen.....	s.4
Statsministeren på YS sitt.....	s.6
Personalløpet innplassering.....	s.7
Nytt servicesenter på Tøyen.....	s.8
Polakkene kommer.....	s.9
Skatt vest og SFU.....	s.10
YS ung konferansen.....	s.12
Er det vits i å være medlem?.....	s.14
Standardisert arbeidstid.....	s.15
Blir SkL sør en ny storavdeling av SkL?.....	s.16
Skattesprekken i Østfold.....	s.18
Viktige verv i SkL.....	s.19

YS er en viktig del av fagbevegelsen

Ved åpningen av årets YS konferanse trakk YS leder Tore Eugen Kvalheim opp linjene fra YS' start for tretti år siden, fram til i dag. Flere forskjellige emner ble berørt, fra de nære utfordringer- slik som likelønn og familiepolitikk, inkluderende arbeidsliv, og en verdig avgang fra arbeidslivet til utfordringene vi har i forhold til miljø og fattigdomsbekjempelse.



YS leder Tore Eugen Kvalheim

Fra YS-lederens tale har jeg tatt med følgende:

YS er en viktig del av norsk fagbevegelse

Med 200 000 medlemmer er YS en viktig del av norsk fagbevegelse, og det har vi nå vært i 30 år. Som en etablert hovedorganisasjon opplever vi å bli lyttet til og vi får ofte gjennomslag for våre standpunkter i arbeidslivet og i forhold til den fagligpolitiske dagsordenen. I starten var vi 67 000 medlemmer, i dag teller YS 23 medlemsforbund med til sammen 205 000 medlemmer. Hele tiden har YS vært en representativ hovedorganisasjon, fordi vi har rekruttert bredt fra alle sektorer i arbeidslivet. Vi har omtrent like mange medlemmer i privat- som i offentlig sektor, og organiserer fra gulvet til direktørnivå.

YS er partipolitisk uavhengig, men faglig politisk aktiv.

For å spissformulere - og kanskje provosere - hender det at journalister stiller meg følgende spørsmål: Trenger vi YS? Det er enkelt å respondere at 23 forbund og 200 000 medlemmer er svar godt nok. Men det sier egentlig ikke så mye. Heller ikke at det er et resultat av stor innsats og hardt arbeid fra forbundene. De som stiller slike spørsmål har ikke forstått at for mange av våre medlemmer er det av ideologiske eller partirelevante årsaker ikke mulig å være medlem av en organisasjon som har relasjoner til ett bestemt parti. Selv ikke når det partiet historisk har stått på fagbevegelsens side. Jeg tror derfor at vi organiserer mange som ellers ikke ville vært organisert.

LO og YS har mange felles standpunkter. Jeg har dyp respekt for den historiske koblingen mellom LO og Arbeiderpartiet, Ja, den er mer enn historie, den er fortsatt høyst levende. Uten denne koblingen tror jeg at nye scenarier for utvikling av fagbevegelsen i fremtiden ville åpnet seg. De som var med på å danne YS, var fremtidsrettet når de vektla det å være partipolitisk uavhengig. Fagbevegelsen kan aldri bli helt fri før alle bånd til partiene er brutt. For YS er dette svært viktig. En undersøkelse Norsk Gallup gjorde for YS ved starten av året, viser at et stort flertall av folket er av samme oppfatning. Mer enn 73 prosent av de spurte mente det er ganske viktig eller svært viktig at fagbevegelsen er partipolitisk uavhengig. Som sagt, jeg har

stor respekt for LO og tilknytningen de har til Arbeiderpartiet. Samtidig tror jeg at det å være partipolitisk uavhengig er en vinnerformel for fremtiden.

AFP

Hvordan balansere hensynene til en verdig avgang for "sliterne" med at det skal lønne seg å arbeide etter 62 år? Vi vil kreve at AFP-ordningen skal videreføres som en selvstendig ordning, om en noen annerledes ordning, for tariffpartene i arbeidslivet, og ikke allmenngjøres slik NHO går inn for.

YS ser for seg at AFP fortsatt skal være en rettighet som tilkommer alle våre tariffbundne medlemmer som i dag har rett til AFP. Men vi ser at AFP må innrettes annerledes enn i dag – sær-

lig av hensyn til arbeidslinjen i den nye folketrygden. I dag benytter godt under halvparten, og i enkelte sektorer ned mot 1/3, av de som har rett til AFP seg av ordningen. Regjeringen foreslår å gi alle som har rett til ordningen automatisk en AFP-ytelse i den nye ordningen. Dette vil få noen viktige konsekvenser. Regjeringens forslag vil innebære at AFP beløpet per person vil bli tilsvarende mindre. Jeg stiller spørsmål ved om dette er en fornuftig løsning. Dette spørsmålet vil uansett stå sentralt i det videre arbeidet i det regjeringsoppnevnte utvalget. Det vil også hensynet til arbeidslinjen gjøre.

AFP-ordningen viktig i vårens lønnsoppgjør

Arbeidsgruppen som regjeringen har

nedsatt med representanter fra arbeidslivet, har tid frem til jul med å skissere ulike modeller for fremtiden. Jeg tror neppe vi kommer til enighet om EN modell i arbeidsgruppen. Det blir å peke på alternativer og konsekvenser. Regjering må være innstilt på at for å få til en bredest mulig løsning kan det bli nødvendig å legge mer penger i potten. Spørsmålet om fremtidens AFP-ordning blir den viktigste saken i lønnsoppgjøret til våren.

Likelønnskommisjonen

Likelønnsproblemet er ikke *ett* problem, men *flere* problemer som henger sammen. Om vi skal ha likelønn i Norge avgjøres ikke bare av partene i arbeidslivet, men i samspillet mellom arbeidsmarkedet generelt, den enkelte arbeidsplassen og familiene spesielt.

Norge har ett av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene i den vestlige verden, og spørsmålet blir om dette er *årsaken til* eller *konsekvensen av* arbeidsdelingen i familiene. Er det sånn at tradisjonell tilpasning i familien fører til et kjønnsdelt arbeidsmarked – eller er det omvendt?

YS lederens tale kan leses i sin helhet på www.ys.no

Statsministeren på YS-visitt

Det siste tiåret har vist at en suksessfylt økonomisk politikk kan gå hånd i hånd med utbygging av velferdsgodene, sa statsminister Jens Stoltenberg på årets YS-konferanse. Og han roste YS og den øvrige fagbevegelsen for ansvarlig bidrag til en bærekraftig samfunnsutvikling.

Stoltenberg viste til den såkalt nordiske modellen, hvor blant annet treparts-samarbeidet mellom myndighetene og partene i arbeidslivet er en av bærebjelkene.

Velferd er lik økonomi

- Da globaliseringen for alvor ble satt på kartet på nittitallet, var det en allmenn oppfatning i mange miljøer at verdier som fellesskap og like rettigheter var uforenlig med kravene knyttet til den økte internasjonale konkurransen. Historien har vist at dette er en feil påstand.

- Vi har klart oss bedre enn mange andre land. Det går an å være opptatt av verdier knyttet til rettferdighet og fellesskap og samtidig ta i bruk ressursene. Det handler om å ha en bærekraftig utvikling hvor alle skal være med, sa Jens Stoltenberg, som med det også fikk lurt inn en henvisning til arbeiderpartiets nye slagord.

Statsministeren mente at tiltak som eksempelvis økt barnehagedekning og utbygging av skolefritidsordningen samtidig er god økonomi, at tilrettelegging for at folk kan gjøre en innsats i arbeidslivet i forskjellige livssituasjoner

er å investere i landets konkurransekraft.

- Dette bidrar vi til i fellesskap - gjennom dialog og forhandlinger og en helhetlig tankegang, sa han.

AFP – den store utfordringen?

Stoltenberg gikk ikke ned av talerstolen før han også hadde sagt noe om det som alle mener blir den store saken i neste års tariffoppgjør, nemlig avtalefestet pensjon – AFP. Fagforeningene frykter at denne ordningen, som er fremforhandlet mellom partene og forbedret gjennom mange oppgjør, skal bli redusert i verdi i forbindelse med innføringen av den nye folketrygden.

- Vi trenger all tilgjengelig arbeidskraft, og det regjeringen er særlig opptatt av er at det skal lønne seg å stå i jobb. At de som jobber utover fylte 62 år får uttelling for dette i folketrygden, må nødvendigvis innebære at de som går av tidlig får litt mindre.

- Hvis fagbevegelsen kan gå med på dette prinsippet, vil vi til gjengjeld droppe avkortingen, det vil si at man som tidligpensjonist kan jobbe ekstra uten å bli straffet for det økonomisk.

Jeg tror vi kan få til dette gjennom en god dialog – i tråd med ideene i den nordiske modellen, poengterte statsministeren.

Da YS-leder Tore Eugen Kvalheim takket Stoltenberg for den times lange visitten, kvitterte han med å uttrykke en tro på at det skal være mulig å komme til enighet om en fornuftig løsning på AFP-spørsmålet. Hvor rett han har i den antakelsen, vil bare tiden vise.

Pressemelding YS/
Terje Bergersen

Personalløpet - innplassering

ROS er en realitet. Er du en av dem som har ventet med å ta inn over deg hvilke konsekvenser ROS får for deg? Nå er det slutt. I disse dager kryper realitetene inn under huden på oss. Skattedirektoratet, Skatt sør, Skatt nord og Skatt Midt-Norge har gitt sine medarbeidere første informasjon om innplassering. Medarbeidere i Skatt vest og Skatt øst må smøre seg med tålmodighet en liten stund til.

SkL-Nytt ønsket å lage en liten stemningsrapport og sende derfor ut en liten spørreundersøkelse på mail til regiontillitsvalgte og tillitsvalgt i SKD. Svarene nedenfor er et sammendrag, og kommentarene står redaktøren for.

På hvilken måte fikk de ansatte komme med ønske om framtidig innplassering? De aller fleste har hatt en kartleggingssamtale med leder. Noen fylte ut kartleggingsskjemaet med ønsker under samtalen, andre har sendt inn kartleggingsskjema med ønsker i etterkant av samtalen. For mange var det ugrent at organisasjonskartet og fullstendig oppgavefordeling ikke var avklart når kartleggingsskjemaet måtte fylles ut.

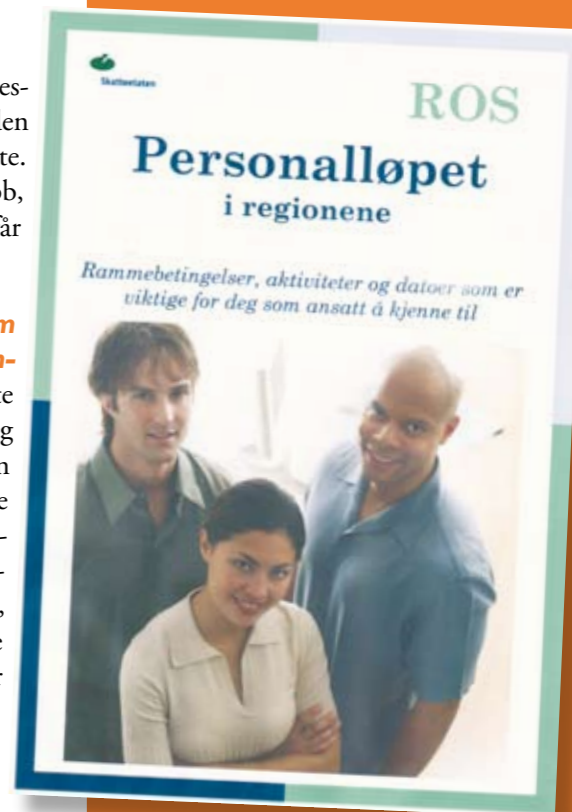
Hvor mange har fått innfridd sine ønsker? Ca 95% av medarbeiderne har fått innfridd sitt første eller andre ønske. Sett i et større omstillingsperspektiv enn kun omstilling i egen etat, er dette kjempebra. Ingen blir sagt opp og ca 95% av medarbeiderne får innfridd sitt første eller andre ønske. Som etat kan vi være fornøyd.

Jeg skjønner at en slik påstand kan virke provoserende og sårende på de medarbeidere som ikke fikk sine ønsker

oppfylt. Det er lite trøst i at prosessen har vært bra for flertallet hvis den ikke har vært god for den enkelte. Men trøst deg med at du har jobb, og sjansen for at det tilbudet du får blir bra for deg er tilstede.

Hvordan er medarbeidere som ikke har fått sine ønsker innfridd, ivare tatt? De aller fleste fikk informasjon om innplassering på mail. I følge beredskapsplan skulle alle medarbeidere som ikke fikk sine ønsker innfridd få personlig beskjed før mail om innplassering ble sendt ut. Ledelse, vernetjeneste og tillitsvalgte skulle også i henhold til beredskapsplaner være tilgjengelig for medarbeidere som har hatt behov for samtale i forbindelse med innplassering. Beredskapsplanene har med noen få unntak fungert. Det er menneskelig å feile, at en glipp kan skje har vi forståelse for, men det er ugrent og sårt for den medarbeideren det rammer.

Kristin Rabben



Dagens ledere gjennomfører obligatoriske kartleggingssamtaler.

Nye ledere gjennomfører obligatoriske oppstartsamtaler.

Nytt Servicesenter for utenlandske arbeidstakere åpnet på Tøyen



Fra v. Sigrun Knudsen og Lene S. Hagen

Den 15. oktober åpnet det nye servicesenteret på Tøyen i Oslo. Utenlandske arbeidstakere skal nå i ekspressfart få arbeidstillatelse og skattekort slik at de kan være på plass i jobb etter kun fem dager. En nyskaping av et servicetilbud som Skatteetaten har bidratt stekt til.

Det spesielle ved senteret er at det er et samarbeid mellom fire instanser; Politiet, Utlendingsdirektoratet (UDI), Arbeidstilsynet og Skatteetaten. Her er alle samlet på en plass og man blir sluset fra den ene luken etter den andre og får ordnet det som må til. Tidligere kunne det gå mange uker før alle papirer var i orden, nå skal det være klart i løpet av fem dager. Senteret er i utgangspunktet opprettet for EØS-borgere (foreløpig ikke nordiske) og spesialistpersonell fra land utenfor EØS.

Hvordan er så et slikt senter skrudd sammen? Leder av senteret Lene S. Hagen, og medarbeider Sigrun Knudsen, kommer begge fra Skatteetaten og forteller entusiastisk om hvordan senteret er organisert. De er totalt åtte fra vår

etat og alle unntatt én kommer fra Oslo lk. De er fortsatt ansatt i etaten og fungerer som en egen avdeling under Oslo lk. De øvrige instansene er ikke bemannet med fast personell, men har grupper som rullerer i turnuser. Lene har personalansvaret for de ansatte fra vår etat og et koordineringsansvar overfor de øvrige.

Det er lyse og innbydende lokaler de har fått, og hvor det er lagt vekt på å få et godt arbeidsmiljø. Lene sier det har vært spennende å utforme åpne og trivelige lokaler samtidig som man skal forene fire helt ulike etatskulturer med tradisjoner for både helt åpne og helt lukkede kontorløsninger. Resultatet har blitt en åpen løsning med kanskje litt høyere skillevegger enn normalt. Det er ikke til å komme bort fra at hver av etatene håndterer hver sine taushetsbelagte opplysninger og disse må ivaretas på forsvarlig måte.

Den første uken har gått over all forventning forteller Lene og Sigrun. Det er anslått et besøkstall på ca 400 i uken, men allerede første dag var det 134 innom. Ifølge kølappsystemet var

pågangen fordelt med 70 på Politiet, 57 på Skatteetaten og 7 på Arbeidstilsynet. Skatteetaten har ansatt to polske tolker som også snakker flere språk. De skal bistå de besøkende, og kunne anslå at 70% av de besøkende var fra Polen!

Servicesenteret ligger tvers over torget fra Oslo lk og jeg lurer på om ikke mange kunne la seg friste til å ta en snarvei innom dem i stedet for å stå i kø på likningskontoret. Den problemstillingen ser de men det er tydelig skiltet med hvilke tjenester senteret skal yte så foreløpig er det ikke noe problem. For øvrig har senteret landsdekkende kompetanse på forskuddsområdet og kan betjene de besøkende uansett hvilken kommune de skatter til. Et unntak gjelder de som lignes av Sentralskattekontoret for utenlandssaker. Senteret vil bare ha en veiledningsfunksjon for disse.

Vi ønsker lykke til i fortsettelsen.

Jens Chr. Batt

Polakkene kommer

Jon Horgen Friberg, forsker i FAFO har forsket på arbeids- og levkår blant polakker i hovedstatsområdet. Resultat av undersøkelsen ble presentert på YS - konferansen.

Spørsmål han stilte var: Blir de polske arbeidsimmigrantene inkludert i det "gode arbeidsliv" og i den norske velferdsstaten?

Arbeidsimmigranter fra Polen har ulik tilknytningsform til sine arbeids- og oppdragsgivere. Tilknytningsformen avgjør hvilke rettigheter de har. Individuelle arbeidsinnvandrere som er ansatt direkte i norske firma eller innleid via norske utleiebyråer omfattes av overgangsordningene. Tjenesteytere, det vil si de som er ansatte i polske firmaer på tjenesteoppdrag i Norge eller som arbeider som selvstendige næringsdrivende omfattes ikke av overgangsordningene.

Det er et ekstremt kjønnsdelt arbeidsmarked, mens menn i hovedsak jobber

i byggebransjen, jobber kvinnene innen rengjøring. Hele 80% av de som jobber innen rengjøring er selvstendig næringsdrivende eller ansatt i utenlandsk firma. I byggebransjen er tilsvarende tall 37%.

Det er et betydelig illegalt marked. Innenfor rengjøring utgjør det illegale markedet 70%, og innenfor byggebransjen utgjør det 15%, av det totale markedet.

Hvordan de er tilknyttet arbeidslivet har også stor betydning for lønnsnivået. Mens 14% av arbeidsimmigrantene, som er legalt ansatt i norsk firma, har under 80 kr timen er det tilsvarende tallet 75% for dem som er tilknyttet det illegale markedet.

Vi har et todelt marked. De som jobber illegalt har ulovlig lav lønn, ekstremt lange arbeidsdager, ikke pensjonspoeng eller feriepenge. De mister jobben hvis de blir syke, og har ikke tilgang på helsetjenester.

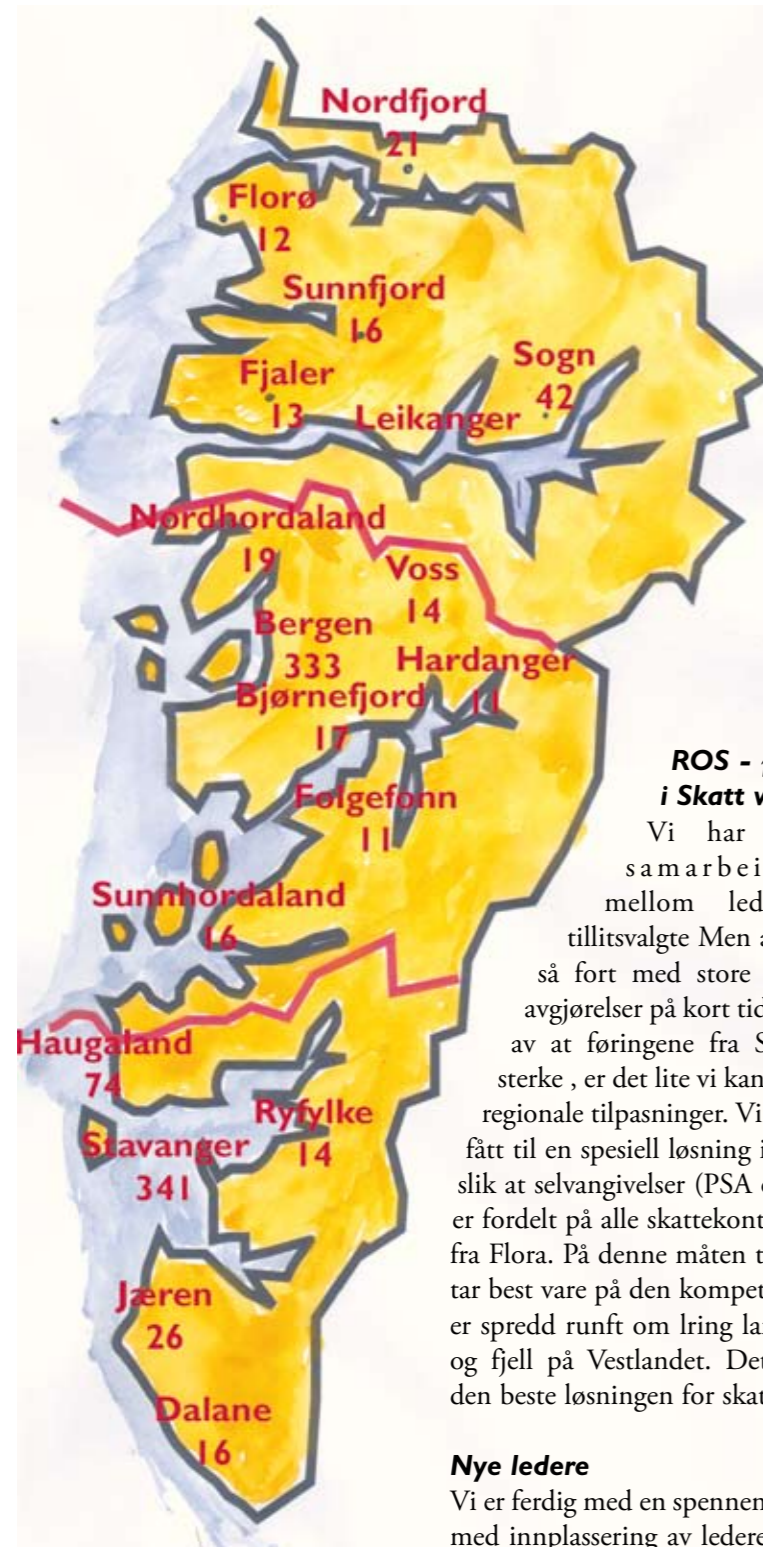
Så svaret på det innledende spørsmålet blir: En stor andel av de polske imi-

grantene blir ikke integrert i det "gode arbeidsliv" og i den norske velferdsstaten. Og det er de polske kvinnene som taper mest. 80% av kvinnene som kommer fra Polen jobber i rengjøringsbransjen. Innenfor rengjøring utgjør det illegale markedet 70%, og størstedelen her gjelder rengjøring i private husholdninger.

Det er ikke noe særlig å tenke på at det er de som er innenfor det "gode arbeidsliv" og tar del i velferdsstaten som står for etterspørselen i dette illegale markedet.

Kristin Rabben

Skatt vest og SFU



ROS - prosessen i Skatt vest

Vi har et godt samarbeidsklima mellom ledelsen og tillitsvalgte. Men alt har gått så fort med store og viktige avgjørelser på kort tid. På grunn av at føringene fra SKD er så sterke, er det lite vi kan gjøre med regionale tilpasninger. Vi har likevel fått til en spesiell løsning i Skatt vest slik at selvangivelser (PSA og næring) er fordelt på alle skattekontor bortsett fra Flora. På denne måten tror vi at vi tar best vare på den kompetansen som er spredd runft om lring langs fjorder og fjell på Vestlandet. Det blir også den beste løsningen for skattyterne.

Nye ledere

Vi er ferdig med en spennende periode med innplassering av ledere på nivå 3 og 4. Vi som tillitsvalgte har vært med i prosessen som rådgivere, og jeg har opplevd at regiondirektøren har hørt på våre synspunkter.

Mange av dagens ledere fortsetter som ledere i den nye organisasjonen. Både ut fra rettigheter som de har som videreførte, og for mange ut fra at de skal ha "passende stilling". Men også fordi mange er dyktige.

Jeg er også glad for at vi har fått inn

noen nye ledernavn som jeg opplever som gode og spennende. Det er viktig at vi støtter opp om de nye lederne nå i fortsettelsen.

Innplassering av hver enkelt medarbeider i ny organisasjon i forhold til kontorsted og arbeidsområde, skal være klar senest 25 oktober.

Utfordringer:

Det er i Skatt vest en stor utfordring med den store avgangen av medarbeidere, spesielt i Rogaland. Vi har ikke penger til å rekruttere nye slik at vi må starte 01.01.08 med over 50 færre årsverk enn det som ligger i planen.

I tillegg er Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU) en spesiell utfordring knyttet til etableringen av Skatt vest. Kontoret skal fortsatt ha en landsdekkende funksjon. Fram til 31.12.07 vil vi være direkte underlagt Skattedirektoratet, men skal nå fra 01.01.08 være en del av Skatt Vest. Egentlig skjer sammensmeltingen allerede i midten av november i tilknytning til samlokaliseringen som skal finne sted i Stavanger.

SFU hadde en omorganisering i mai 2006 der vi i utgangspunktet tilpasset oss til den kommende organiseringen i ROS. Imidlertid blir enkelte deler av kontoret berørt av ROS og sam-

lokaliseringen. Dette fører m.a. til at tre medarbeidere skal overflyttes til Dokumentsenteret i Stavanger, men skal her arbeide spesielt for vårt kontor. Hva som skjer med en del administrative funksjoner er fremdeles uklart. Når det gjelder sentralbord, skal vi fortsatt ha vårt eget. Ellers vil tiden vise hva som skjer.

SFU har spesielle oppgaver knyttet til registrering og ligning av utenlandske arbeidstakere, sjøfolk, artister og selskaper. Antall arbeidstakere/oppdragstakere – kontrakter etc. kan variere mye fra år til år. Som eksempel kan opplyses at antall arbeidstakere til ligning for inntektsåret 2003 var ca 20 000. For inntektsåret 2006 er tallet ca 50 000 og for inntektsåret 2007 forventes antallet å bli over 60 000. Disse skattyterne kan ikke benytte PSA, men skal benytte en egen Inntektsoppgave/Tax Return, RF-1047.

Manntallet vårt er bygget opp i AS400 som vi håper skal bli en del av SYR i SL. Mesteparten av registreringen i AS400 skjer i dag manuelt. Det er imidlertid åpnet opp for levering av RF-1198 og RF-1199 via Altinn. Selv om andelen som leverer elektronisk øker, krever også dette manuell registrering vider inn i AS400. I AS400 blir alle arbeidstakere registrert med arbeidsgivere, arbeidsperioder

og arbeidssted. I 2007 forventes det registrert ca. 150 000 arbeidsforhold mot ca. 100 000 i 2006. Utenlandske oppdragstakere blir registrert med kontrakter og kontraksperioder. Dette blir så foretatt en skattepliktavurdering. Skattepliktavurderingen har betydning både for skatteplikten for de næringsdrivende og arbeidstakerne.

At manntallene og registreringene svinger er også de forskuddspliktige næringsdrivende til behandling et eksempel på. For 2005 var tallet ca 800 og for 2006 var det øket til ca 1 800. Ca. 10 % av disse leverer oppgaver elektronisk.

Etaten har i 2007 hatt et fokus på utland og skal også i 2008 ha et fokus på utland. Dette sammen med økningen i tilstrømmingen av utlendinger til arbeid i Norge, medfører økt belastning på vårt kontor også knyttet til informasjon både internt og eksternt. Vi har derfor fått inn flere personer som er på engasjement og midlertidig tilsett. I tillegg har også vi en del avganger. I juni 2006 hadde kontoret ca 100 ansatte og i dag er det inne ca 130.

Kontoret håndterer ikke bare registrering og ligning, vi har også en gruppe som stiller med overføring av trekk mellom de nordiske landene. I tillegg håndterer kontoret refusjon av kilde-

skatt vedrørende utlendinger.

Kontoret har hatt egne fagnemnder og vil fra 01.01.08 ha en egen skatteklagenemnd.

Det er fortsatt mye som er uavklart knyttet til organiseringen av vårt kontor inn i Skatt Vest. Det blir pr. i dag ført egne lokale lønnsforhandlinger ved kontoret. Hvordan blir dette etter 01.01.08? Vi har dessuten eget tilsetningsråd knyttet til ansettelser ved kontoret. Hvordan blir dette etter 01.01.08?

I SkL har vi vært tilknyttet avdelingen i Rogaland ved at den tillitsvalgte her har vært medlem av det lokale styret. Hvordan tilknytningen blir i framtiden er usikker.

Ja, vi er enige med Regiontillitsvalgt at SFU blir en spesiell utfordring for Skatt Vest. Imidlertid kan vi også være en ressurs for Skatt Vest.

*Terje Vold regiontillitsvalgt i Skatt vest/
Anne Marie Bakke SFU*

Fakta:
Antall innbyggere: 974.000
Antall ansatte: ca. 1.200
Antall årsverk: ca. 1.000
Pluss SFU: ca. 130

Skattytermasse:
PSA: 718.000
Næring: 54.000
AS: 4.900
Avgiftspliktige: 62.600
Arvemeldinger: 9500

YS-ung konferansen

I forkant av årets YS konferanse inviterte YS Ung til en minikonferanse mandag 15 oktober. På dagsorden sto to tema: kommunikasjon rettet mot ungdom og begrepet Flexicurity. Konferansen var åpen for alle unge i YS og deres samarbeidspartnere.

Undertegnede har selv ingen verv, men var utsendt som representant gjennom sitt medlemskap i SKL - samt unge alder (YS ung retter seg hovedsakelig mot aldersgruppen 18 – 35 år), for å se og høre hva som rører seg i de yngre kretser.

Hva er YS Ung? YS Ung skal gjøre YS attraktiv for unge og fremtidige arbeidstakere og skal ivareta de unges interesser og rettigheter.

Gjennom ungarbeidet og offensiv ungdomspolitikkk skal YS jobbe bevisst med å være en synlig, tilstedeværende og attraktiv organisasjon for sine medlemmer, unge arbeidstakere, elever, lærlinger, studenter og andre interesserte. YS Ung skal fronte ungdomspolitiske saker nasjonalt og internasjonalt.

Det er et alternativ til LO Ungdom, en organisasjon som unge kan

identifisere seg med. De skal stimulere til samarbeid og erfaringsutveksling mellom forbundene, og de skal rekruttere ungdom. YS Ung arrangerer temadager og konferanser og deltar på ulike messer og seminarer samt at de er med i prosjekter og samarbeider med interne og eksterne aktører.

Første del av denne konferansen var rettet mot tema ungdom-fagforening: hvordan kommunisere best mulig.

Hilde Apneseth fra Aftenposten var invitert for å gi noen tips om hvordan vi best lykkes i kommunikasjon mot ungdom. Aftenposten har gjennom sine sider og utdanningsbilag lykkes i å få oppmerksomhet fra ungdom.

I andre del av dagen ble begrepet Flexicurity belyst og definert av forsker Inger Marie Hagen fra FAfo. Det er mange problemstillinger rundt begrepet, og spesielt spørsmål om hva flexi-

curity betyr for Fagforeninger i Norge herunder yngres arbeidsmarked/ YS ung ble diskutert.

Det ble ingen direkte konklusjoner denne dagen, men behovet for å sette fokus på hvordan man best mulig kan gjøre medlemskap i fagforeninga attraktivt for unge arbeidstakere, er høyst aktuelt og jobbes videre med.

*Hanne Isaksen
SkL medlem*



**Hanne Isaksen , 30 år, team-
leder kundesenteret i Bodø.**



Er det noen vits i å være medlem?

Det å ikke være organisert er et valg, men det kan være en risikosport i "urolig vær. Organisasjonene tar vare på sine medlemmer i møtene med arbeidsgiver om forhold som gjelder arbeid og arbeidsbetingelser.

Vierinneientidderlokalelønnsforhandlingene vies stor oppmerksomhet. Selv om potten denne gangen er forholdsvis beskjeden er det mange som har forhåpninger, store eller små, til at dette skal medføre at arbeidsinnsatsen skal belønnes i form av økt lønn. Her spiller tjenestemannsorganisasjonene en vesentlig rolle gjennom at det er organisasjonene som forhandler med arbeidsgiver. Jeg er sikker på at SkL har tillitsvalgte i hele landet som gjør en kjempeinnsats for at våre medlemmer skal få sin rettfærdige andel av potten.

Det å være organisert som arbeidstaker handler ikke bare om spørsmålet lønn. SkL arbeider også for at alle skal ha gode betingelser for å utføre et viktig arbeid. Gjennom arbeidet med å etablere ROS og i drøftinger og forhandlinger med arbeidsgiver har vi kommet med mange innspill. Jeg vil hevde at uten tjenestemannsorganisasjonenes medvirkning ville resultatet for de ansatte blitt svært annerledes. Bare prinsippet om at etaten i hovedsak flytter oppgaver i stedet for mennesker, har hatt stor betydning for mange i etaten. Det er nok av eksempler på at omorganisering i andre statlige etater ikke har hatt dette som

utgangspunkt. Resultatet av vår medvirkning og vår innflytelse er tross alt at dette er en omstilling som i stor grad bærer preg av at vi hatt hatt "en hånd på rattet". Arbeidsgiver fortjener også "ROS" for at de i mange tilfeller har vært villige til å lytte til organisasjonene. I denne sammenheng kan det være grunn til å berømme SkLs regiontillitsvalgte som har utført et verdifullt arbeid for å få i stand best mulige løsninger.

SkL velger ikke konfrontasjonslinja i møte med arbeidsgiver. Vi ser at det er i samarbeid med arbeidsgiver at vi når fram. Dette betyr ikke at vi er ettergivende og medgjørige, og vi sier klart fra når det er saker vi er uenige om. Det er ikke bestandig vi sier fra i "full offentlighet". Det er mange ganger mer virkningsfullt å si i fra på forhånd eller i en dialog med arbeidsgiver. Vi mener det er viktigst å få gjennomslag for synspunkter og ikke å markere uenighet.

Jeg synes det er gledelig at vi har fått nesten 100 nye medlemmer hitil i år. Vi ønsker forøvrig våre nye medlemmer velkommen i SkL og vi skal gjøre vårt for at de skal få sine forventninger innfridd. Tilgangen av



Ragnar Grina

nye medlemmer kan bety av noen synes vi gjør en god jobb gjennom de resultatene vi oppnår og den strategien vi har valgt for å nå resultatene.

I vår ble det offentliggjort en undersøkelse som viste at over 70% mente det var viktig at fagorganisasjonene var uavhengige av politiske partier. SkL gjennom sin tilknytning til YS en en partipolitisk uavhengig organisasjon. Det vil si at vi ikke har noen politiske

bindinger, men kan søke samarbeid fra sak til sak med de som støtter lønnstakernes interesser på en best mulig måte.

Det å ikke være organisert er også et valg, men det kan være en risikosport i "urolig vær". Gjennom Hovedavtalen er det enighet mellom staten og arbeidstakerorganisasjonene om medbestemmelse best utøves gjennom organisasjonens tillitsvalgte. I dette ligger også en felles forståelse av at medbestemmelsen utøves på alle organisatoriske nivå i virksomheten, slik at arbeidstakerne gis reell innflytelse på arbeidsorganisering og oppgaveløsning. Det vil si at arbeidsgiver ikke på noen som helst måte er forpliktet til å høre på hva disse har å si. Det er også naturlig at organisasjonene tar vare på sine medlemmer i møtene med arbeidsgiver om forhold som gjelder arbeid og betingelser. De uorganiserte er gratispassasjerer som nyter godt av det arbeidet som organisasjonene gjør i forhold til arbeidsgiver. Derfor, sørg for at du og dine arbeidskamerater er i et fellesskap som tjener arbeidstakerne!

Ragnar Grina



Standardisert arbeidstid i Skatteetaten

Arbeidsgiver ønsker å innføre en enhetlig arbeidstid. Fra 01.01.08 innføres sommer- og vintertid i hele etaten. Dette medfører en normalarbeidstid i perioden 15.september - 14.mai fra 08.00 - 15.45 og i perioden 15.mai - 14.september fra 08.00 - 15.00

Det er flere synspunkter på såkalt sommer- og vintertid. En stor del av de ansatte mener at sommer- og vintertid er en god ordning og vil nødig miste denne, selv om det betyr noen få timer lengre arbeidstid på grunn av at ferie avvikles i sommerhalvåret. Etter SkL's oppfatning burde hver region kunne avgjøre dette selv.

Arbeidsgiver ønsker av administrative hensyn å få til størst mulig likhet over hele landet. Den nye arbeidstiden er i tråd med statsforvaltningen forøvrig.

Arbeidstid er en forhandlingssak i forhold til den sentrale tariffavtalen som inngås mellom hovedorganisasjonene og Staten. Ny sentral tariffavtale skal forhandles til neste vår. Saken har derfor vært gjenstand for drøfting mellom SKD og organisasjonene.

Følgende endringer er gjort fom 01.01.08:
Jul - og nyttårsaften: 09.00- 12.00
Romjula: 09.00-14.45
Onsdag før skjærtorsdag: 08.00-13.00

Det gis fri enten julaften eller nyttårsaften. Det gis fri en dag i romjula.

For mange ansatte medfører standardiseringen en innstramning. Det er aldri godt å gi slipp på et "gode" - spesielt ikke i tider da vi opplever at det stadig kreves mer av oss som arbeidstakere.

Tekst/Illustrasjon
Kristin Rabben

Blir SkL-Sør en ny storavdeling i SkL?

Det har i lang tid vært diskutert hva vi skal gjøre med SkLs organisering etter ROS. Det har vært tema på møter og konferanser, og engasjementet er stort. Avdelingene i Skatt Sør har noen tanker om fremtidig organisering - blir SkL-Sør resultatet?

I siste nummer av SkL-nytt ble det presentert et forslag til hvordan man kan organisere en ny avdeling bestående av de fem avdelingene i Skatt Sør. Sentralstyret ble bedt om å gi en tilbakemelding på forslaget til organisering og om vi hadde andre kommentarer. Her følger et utdrag av svaret til avdelingene.

Styret Det foreslås et styre bestående av en representant fra hvert fylke og regiontillitsvalgt. Det er i tråd med normalvedtektene hvor det er minimum fire funksjoner som skal besettes (leder, nestleder, sekretær og kasserer). Vi har forståelse for tanken om at alle fylkene skal være representert i den nye avdelingen, spesielt i oppstarten. Man bør imidlertid ikke stille seg slik at man ved senere valg ekskluderer egnede personer fordi det kun er geografi som skal være kriterie. I andre regioner med færre fylker, eller regioner med særskilte funksjoner, vil man uansett måtte tenke noe annerledes. Målet må være å finne dyktige personer som evner å se helhet uavhengig av hvor eller hva de jobber med.

Kassererfunksjon Kassererfunksjonen er svært viktig i en velfungerende avdeling. Med en avdeling som dekker

fem fylker vil det bli et mye større nedslagsfelt for kassereren å holde styr på. Det må lages rutiner som sikrer at disse oppgavene blir godt ivaretatt. Det er vedtektsfestet at det skal være en kasserer i styret. Avdelingen kan således ikke bestemme at det skal være en utenfor styret som har dette vervet. Det bør likevel ikke være noe problem å få til en løsning hvor man ivaretar denne funksjonen på en tilfredsstillende måte.

Fordelingsledd Dette er også en funksjon som må fungere godt. Det vil være besparende med ett fordelingsledd i stedet for fem, men det er desto viktigere at det fungerer. Det er unødvendig å påpeke at en stor andel av medlemmene ikke vil få informasjon dersom det skjer en glipp i systemet. Avdelingen får vurdere om de ønsker et annet opplegg enn det som er gjeldende praksis, at info går til tre personer; fordelingsledd, leder og FTV. (SkL sentralt vil komme tilbake til hvilken rutine vi generelt skal ha når dette leddet utgår.)

Tillitsvalgte pr 01.01.08 Det er dette punktet som det hersker mest usikkerhet rundt. Det gjelder for etaten generelt og ikke kun SkL-Sør.

Revidering av tilpasningsavtalen vil formodentlig klargjøre hvordan og hvor medbestemmelsen formelt skal praktiseres i virksomheten. Det antas at det vil være behov for kontaktpersoner i tillegg. Disse må sikre kontakten mellom medlemmene og avdelingen. Det bør i utgangspunktet være en slik kontaktperson på hvert kontor. I skrivende stund høres det fornuftig ut å beholde de plasstillitsvalgte som kontaktperson inntil noe mer er avklart. SkL sentralt vil komme tilbake med nærmere beskjed om valg av tillitsvalgte/kontaktpersoner på et senere tidspunkt.

Gjennomføring Selve gjennomføringen må bli som det foreslås, et ordinært årsmøte i hver avdeling hvor spørsmål om sammenslåing må ha 2/3 flertall. Stiftelsen av den nye avdelingen skjer på ekstraordinært årsmøte. Det kan være lurt å "berede grunnen" blant medlemmene så godt som mulig slik at en sammenslåingen blir solid forankret.

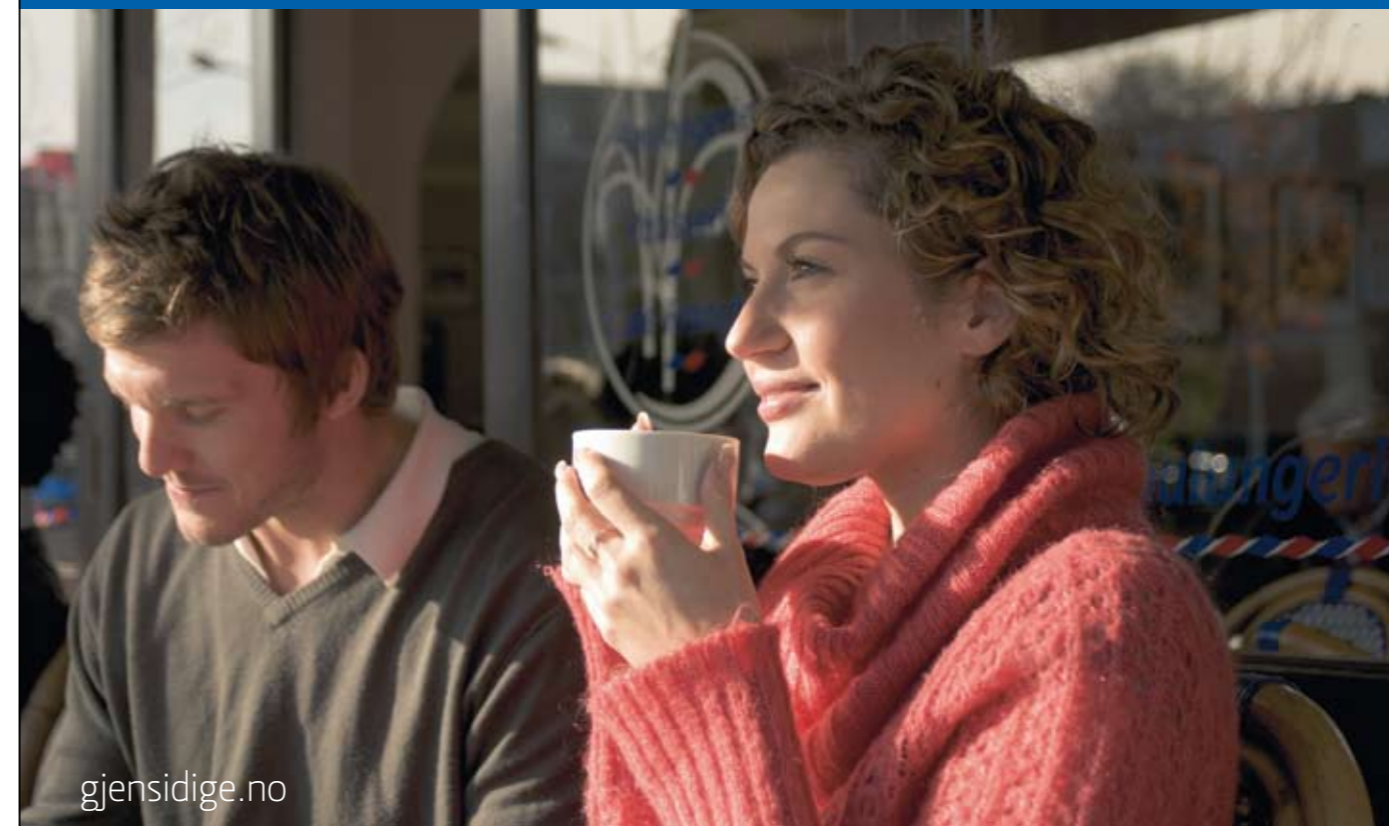
Lokale vedtekter Det er ikke være noe i veien for å vedta vedtekter for SkL-Sør på det ekstraordinære årsmøtet så lenge det er varslet i innkallingen
fortsettelse s.18

SkL



GJENSIDIGE

DET LØNNER SEG Å SAMLE ALT PÅ ETT STED



gjensidige.no

Samler du flere forsikringer hos oss, kan du tjene inn hele medlemskontingenten.

YS avtalen gir deg inntil 20 % avtalerabatt på forsikringene dine.

I tillegg får du tilleggsrabatt på husforsikring, spesialpriset innboforsikring og prisgunstige personforsikringer.

For personlig rådgivning om forsikring, ring 21 01 39 39, eller les mer på www.ys-medlemsfordeler.no

Skattesprett i Østfold



Fredag 31. august ble den tredje og forhåpentligvis ikke siste Skattesprett arrangert i Østfold. Her møttes lag og heiangjenger fra alle fylkets kontor i fredelig kappestridd på gressbanen under Kongsten fort i Fredrikstad. Det er volleyball det konkurreres i, når østfoldinger møtes på denne måte. De som ikke spiller er entusiastiske heiangjenger, og like slitne når dagen er over.

Som kultur og fellesskaps-bygger gir denne dagen virkelig valuta for pengene. Vi treffes på en annen arena. Får satt ansikter på e-postadresser, og ser hverandre i andre situasjoner enn til daglig.

Kveldens sosiale sammenkomst med behøring feiring, mat god drikke og dans, bidrar selvfølgelig også til kulturutvikling, og fellesskapsbygging. Dette er viktige elementer å ta med seg inn i ROS og de prosessene vi skal i gang med på nyåret, for å bli sammensveiset i nye team.

Derfor håper vi i Østfold på at det ikke er siste gang vi samles foran volleyballnettene under Kongstens gamle murer!

Tekstfoto: Kari Schiøtz

Fortsettelse fra s.16

og sakspapirer er sendt ut i forkant. Det kan tenkes at man i starten ønsker en representasjon som ikke nødvendigvis skal gjelde for senere valg. Det er derfor mulig å bestemme f.eks. styresammensetning i starten slik som foreslått, men uten at lokale vedtekter nødvendigvis er så spesifikke. Det får avdelingen vurdere. Sekretariatet kan være behjelpelig med forslag/innspill til hva lokale vedtekter kan inneholde dersom det er ønskelig.

Økonomi Det får bli opp til avdelingene hvordan de ordner dette. Ifølge normalvedtektene tilfaller eventuelle midler den nye avdelingen. Noen avdelinger har forhøyet kontingent. Dette må samordnes ved en sammenslåing.

Aktiviteter i avdelingen Det vil være

opp til avdelingen hvordan de velger å drive avdelingen med hensyn til temadager og andre arrangementer utenom årsmøtet. Om det bare skal være felles arrangementer eller mulighet for å dele det opp (ikke nødvendigvis etter fylkesgrensene), er en problemstilling som har dukket opp innimellom når SkL etter ROS har vært diskutert. Dersom initiativtakere har noen formening om dette så kan det være en fordel at det synliggjøres overfor medlemmene når informasjon etter hvert sendes ut.

Kultur Det er viktig å ha fokus på kultur i en sammenslåingsprosess. Generelt har SkL som organisasjon sin kultur, men det kan være store kulturforskjeller avdelingene seg imellom. Det er viktig med tiltak slik at ikke en gammel avdeling fortsetter som en "avdeling" i

den nye avdelingen. Det får være opp til avdelingen å vurdere hvilke tiltak som eventuelt bør settes i verk på dette området.

Nærhet til medlemmene Nærhet til medlemmene og kort vei til toppen har vært et kjennetegn ved SkL. Det er spesielt viktig at man har fokus på dette i en sammenslåingsprosess, og enda viktigere i en så stor omstilling som etaten er inne i. Avdelingen bør vie dette stor oppmerksomhet og tenke ut hva man kan gjøre for å ivareta dette.

Vi ser fram til en nær dialog med avdelingene i det videre arbeidet.

*Jens Chr. Batt
Rådgiver SkL*

Profileringsartikler



SkLs vinopptrekker kr 25,-



SkLs vase kr.250,-



SkLs dokumentmappe kr 150,-



SkLs termos kr.75,-



Glass kr 20,-



Krus kr 20,-

Alle profileringsartiklene er subsidierte, og de sendes fraktfritt ut. Bestilling kan sendes til: post@skl.no

Danica M.

Manusfrist for SkL-nytt nr 5/07 er 19. november

Leder:
Ragnar Grina, Skattedirektoratet

Nestleder:
Monica M. Bratvold, Asker og Bærum lk

Styremedlemmer:
Per Magnar Stavland, Oslo LK
Ivar Bernhardsen, Oslo og Akershus skattefogdktr.
Kristin Rabben, Stjørdal LK
Jan Mobæk, Hedemarken LK
Anne Karin P. Bratsveen, Gjøvik LK
Elin D. Mjelle, Nordland FSK
Sissel Eilefstjønn, Vest - Telemark LK

Varemedlemmer:
1. Inger Johanne viken, Nord-Jarlsberg LK
2. Anne - Kathrine Selsvik, Svalbard LK
3. Stian Hauenschild, Vestfold FSK
4. Inger Sogn, SKD/Grimstad

Avdelingsledere:
Østfold: Brit G. Arntzen, Fredrikstad
Akershus: Erik Nøkleby, Follo
Oslo: Torunn Haugen, Oslo
Hedmark: Jan Mobæk, Hedemarken
Oppland: Marit Hellum, Gjøvik
Buskerud: Bente Knudsen, Hokksund
Vestfold: Inger Johanne B. Viken, Nord-Jarlsberg
Telemark: Kjersti Pedersen, Skien
Aust-Agder: Per Jarle Nørholmen, Grimstad
Vest-Agder: Pål A. Guthe, Kristiansand
Rogaland: Aud Rosså
Hordaland: Elisabeth Verpelstad
Sogn og Fjordane: Jan Kåre Kjølås, Sogndal
Møre og Romsdal: Jan Olav Rødal, Molde
Sør-Trøndelag: Rita Myrvold, Trondheim
Nord-Trøndelag: Holger Rørstrand, Steinkjer
Nordland: Åsmund Slåttøy, Brønnøysund
Troms: Vigdis Hanssen, Midt-Troms
Skd: Inger Helen Jensen, SKD Oslo

Kontaktleder:
Finnmark: Knut Boland, Vest-Finnmark
Grimstad: Inger Sogn, SKD/BSS 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 97 61 73 00
Ragnar Grina, tlf. 21 01 39 26

Redaksjonen:
Kristin Rabben
Sekretariatet/ Stjørdal likningskontor
Tlf: 74 83 33 57/ Mobil: 95 08 98 43
E-post: kristin.rabben@ktv.no

Ansvarlig redaktør:
Ragnar Grina, 90 94 73 46

Utgever:
Skatteetatens Landsforbund

Utforming:
Heidrun Klevan

Ansvarlig Trykk:
Grenland Reklame A/S

B-Postabonnement

(Returadresse)

SkL-Nytt

Lakkegata 3

0187 Oslo



Informasjons- og innmeldingsblankett

Etternavn:

Fornavn/ mellomnavn:

Privatadresse:

Postnr.:

Poststed:

Arbeidssted:

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 kontigenten (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) Kontigenten 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

Telefon: 21 01 36 00 Telefax: 22 17 56 09 E-mail: post@skl.no Org.nr: 871481962