

TEMANUMMER: Derfor bør du organisere deg

-De tillitsvalgte i Skatteetaten er gull verdt

Vi har tatt en prat med skattedirektøren
om organisasjonenes betydning **s. 4**



Ung og engasjert
– derfor
velger vi SkL

s. 18





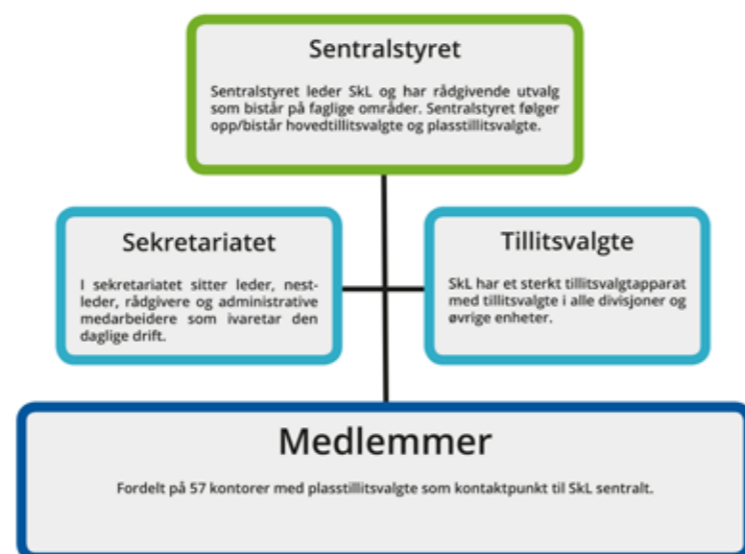
Redaktørens eget hjørne

Hei. Det er fortsatt undertegnede som sitter i redaktørstolen, da Astrid er sykemeldt en stund videre. Det er også årsaken til at det kun blir fire nummer av bladet i år. Men det går forhåpentligvis ikke ut over kvaliteten.

Opp igjennom tidene har vi hatt ulike temaer i bladet, men aldri har vi hatt et tema så gjennomført som i dette nummeret. Nemlig betydningen av å være organisert. Organisasjonsgraden er synkende, samtidig som det å være organisert er viktigere enn noen gang. Jeg tenker da på at opparbeidede rettigheter er under press og arbeidslivet generelt blir mer brutalt. Den norske modellen blir svekket hvis ikke den ene parten, dvs. arbeidstakersiden, holder stand. Den norske modellen er en bærebjelke i vårt velferdssamfunn som må vernes om. Derfor er det viktig å synliggjøre betydningen av å være organisert, både for den enkelte i sitt arbeidsforhold, men også i en større sammenheng. Å lage et slikt temanummer er gøy, men også krevende da de ulike artiklene skal henge sammen og tjene den overordnede hensikten. Samtidig er det en fin anledning til å synliggjøre hva våre tillitsvalgte kan bidra med i det daglige arbeidet og forhåpentligvis hva et medlem kan få ut av medlemskapet. Det er flere interne og eksterne aktører som har bidratt eller blitt satt i sving, takk til dere.

Jeg håper artiklene i denne spesielle varianten av bladet er interessante hver for seg, i tillegg til at det samlet sett kan bidra til å løfte oppmerksomheten mot betydningen av å være organisert.

Nye SkL



Kortere vei til toppen og mer fokus på de tillitsvalgte er det som kjennetegner den nye ettnivå-modellen.

Vi benytter anledningen til å minne om SkLs nye organisering som trådte i kraft 1.januar 2019.

Fremtidsrettet modell

Når Skatteetaten skulle gå bort fra en geografisk organisering og over på landsdekkende funksjoner, var det åpenbart at også SkL måtte endre seg. SkLs tillitsvalgte må følge etatens struktur.

Kortere vei til toppen

Vi i SkL har alltid hatt som mål at det skal være kort vei til toppen. Med den nye modellen blir veien enda kortere. Vi vil ikke lenger ha avdelingene som et mellomledd mellom medlemmet og sentralt. På kontoret vil den plasstillitsvalgte være din nærmeste SkL-kontakt, men du som medlem kan også ta direkte kontakt med din hovedtillitsvalgte eller SkL sentralt.

Tillitsvalgte får en viktigere rolle

Siden vi ikke har avdelinger lenger, vil de tillitsvalgtes rolle få en mye større betydning. De hovedtillitsvalgte, sammen med sentralstyret, utgjør nå landsstyret som er SkLs høyeste myndighet i landsmøteperioden.

Forenkling og effektivisering

I ettnivå-modellen vil all økonomi samles ett sted. Det vil gjøre det lettere å prioritere mellom behovene som til enhver tid oppstår, samtidig som tilbudet til medlemmene opprettholdes.

Det lønner seg å være organisert



Stadig færre her i landet velger å organisere seg. Den nedadgående trenden bekymrer så vel politikere som næringslivstopper. Den er en trussel mot samarbeidet mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og stat. Det unike Trepartssamarbeidet, også kjent som den norske modellen, har i årevis vært en garantist for et velfungerende arbeidsliv.

I dette nummeret av SkL Nytt retter vi søkelyset nettopp på hvorfor det lønner seg å være organisert. Trepartssamarbeidet har sikret oss et godt lønnsnivå og reallønnsvekst de fleste år. Arbeidsløsheten har vært lav og arbeidsplassene trygge. Arbeidstakerne har jevnt over gode rettigheter, og arbeidsmiljøet er godt. Bedriftene har generelt god lønnsomhet, samtidig som konkurranseevnen mot utlandet er sikret.

Derfor er trusler mot den norske modellen også en trussel mot det arbeidslivet og det samfunnet de fleste av oss har vokst opp med. Problemstillingen har vært høyt prioritert hos YS i flere år, inkludert oss her i SkL. YS' arbeidslivsbarometer har gjentatte

ganger advart oss og også gitt oss svaret på hvorfor det er blitt slik. Blant annet er det fullstendig feil å hevde, som enkelte gjør, at unge arbeidstakere er blitt egoistiske og kun tenker på egen lommebok.

Mange unge er tvert imot svært opptatt av et organisert arbeidsliv. Snarere er det vi som må spørre oss om det er punkter hvor vi har sviktet. Mange sier de ikke er organisert fordi de ikke er blitt spurt. Vi som organisasjoner har heller ikke vært flinke nok til å få fram vår egen betydning, som hva vi faktisk får til og hvordan arbeidslivet hadde sett ut uten oss.

Derfor må vi i SkL bli flinkere til å tydeliggjøre hva vi betyr for medarbeidere i Skatteetaten og ikke minst hva vi har bidratt med for etaten. Dette er ikke noe jeg som forbundsleder sammen med tillitsvalgte kan klare alene. Her er det viktig at dere alle, som medlemmer, bidrar med å fortelle kollegaer om oss. Å få inn flere av de uorganiserte vil gagne oss alle og på sikt sikre nasjonens ve og vel.

Ivar

INNHOOLD

Skattedirektøren - De tillitsvalgte i Skatteetaten er gull verdt	s. 4
SkL nå og i fremtiden	s. 6
SkLs arbeid i sentralstyret, en oversikt over utvalgene	s. 8
Hvorfor være organisert og hvorfor velge YS	s. 9
Et historisk tilbakeblikk – hva har fagforeningene betydd?	s. 10
Den norske modellen under press	s. 12
Økt organisasjonsgrad, hva gjør de to største politiske partiene?	s. 14
SkL på plass i Arendalsuka	s. 16
SkL i Høyesterett	s. 17
Ung og engasjert – derfor velger vi SkL!	s. 18
De hovedtillitsvalgte er der for deg	s. 20
De plasstillitsvalgte er der for deg	s. 21
SkLs altnuligmann Jens Chr. Batt	s. 24

-De tillitsvalgte i Skatteetaten er gull verdt



De tillitsvalgte er en viktig del av endringsevnen vi har i etaten, men det skulle bare mangle om det ikke dukket opp noen skjær i sjøen innimellom, sier skattedirektør Hans Christian Holte om forholdet til organisasjonene.

Hva mener du om organisasjonenes betydning generelt?

- Organisasjonene bidrar først og fremst til å skape trygge rammer for arbeidstakerne. Det har vært, og er fremdeles, en helt sentral del av organisasjonenes betydning. Som toppleder i Skatteetaten så ser jeg også veldig tydelig organisasjonenes betydning i prosesser for å utvikle virksomhetene videre.

Hvilke tanker har du om betydningen av å være organisert for den enkelte?

- Ja, det er jo noe som hver og en må vurdere selv, selvsagt, og jeg har respekt for at ulike arbeidstakere tenker ulikt om dette. Vi har jo flere ulike organisasjoner i Skatteetaten, men generelt opplever jeg at mange ser verdien av å være organisert, både med tanke på egne rettigheter og med tanke på å bidra til en god og balansert utvikling av virksomheten.

Har du selv vært organisert, eventuelt også hatt tillitsverv?

— Ja, jeg har vært organisert, men ikke hatt tillitsverv, annet enn at jeg har vært verneombud og hatt den type roller.

Et tankeeksperiment, hva ville du ha frontet hvis du hadde vært tillitsvalgt i etaten?

- Noe av det jeg forsøker å stå for som leder, ville jeg også forsøkt å bruke som tillitsvalgt. Jeg har tro på å være så tydelig og åpen som mulig, særlig i et arbeidsliv hvor vi har store endringer. Som tillitsvalgt ville jeg fronte å bidra til en sunn og trygg utvikling av arbeidsplassen, som tar inn over seg at vi står i endringer, og at det er noe vi vil fortsette å gjøre.

Så jeg ville forsøkt å stå for noe av det som jeg faktisk føler at jeg får tilbake fra de tillitsvalgte i Skatteetaten, nemlig konstruktiv, åpen og ærlig dialog med ledelsen.

Hvilken betydning mener du at organisasjonene har for Skatteetaten?

- I de massive endringsprosessene vi har vært igjennom de siste årene, mener jeg at organisasjonene har kommet med verdifulle bidrag. De har gjort meg klokere når det gjelder å gi meg godt grunnlag for de beslutningene jeg har tatt, for eksempel når det gjelder utformingen av ny organisasjon. Jeg kjenner jo mest til de sentrale tillitsvalgte, men jeg opplever at hele tillitsmannsapparatet bidrar til nettopp den forståelsen. Det som rører seg ute på det enkelte kontor, blir kjent for ledelsen. Det betyr ikke at organisasjonene alltid er enige med meg som skattedirektør, men det at de er ærlige, tydelige, saklige og får fram synspunkter begge veier, det mener jeg er en styrke.

Er det forskjell på SkL og de andre organisasjonene?

- Et godt, vanskelig spørsmål. Jeg vil si at alle organisasjonene jeg møter i fellesmøtene, har de kvalitetene jeg nevnte. SkL er definitivt blant dem. Jeg tror ikke jeg vil skille SkL fra resten på en annen måte enn å si at det er en av de viktige organisasjonene vi har, med bred dekning i etaten.

Er det noe spesielt du vil trekke fram som vi har fått gjennomslag for?

- Da vi skulle utforme den organisasjonen vi nå har, var alle organisasjonene veldig tydelige på at de ønsket å ha en HR-direktør som satt i toppledergruppen. Og, dette vil jeg si veldig tydelig, her lot jeg meg overbevise av organisasjonene. Det var ikke noe som organisasjonene tvang igjennom. Jeg syntes at argumentene som kom fra organisasjonene, var overbevisende og valgte da å få HR inn i toppledergruppa. Det har jeg i ettertid sett var en god vurdering.



SkLs nestleder Annelise I. Rosland tar en prat med skattedirektør Hans Christian Holte om organisasjonenes betydning.

Er det noe du savner fra organisasjonene, er det noe vi tillitsvalgte kunne vært bedre på?

- Kanskje kunne det ligge et potensiale i at organisasjonene ble enda bedre til å se fremover og tenke: Ok, hva treffer oss? Jeg har invitert organisasjonene med i noen strategiske lederarenaer i etaten. Jeg opplever nok at organisasjonene kunne vært mer aktive og tydeligere i slike strategiske diskusjoner, selv om jeg også må si at dere har kommet med gode bidrag. SkL kom for eksempel tidlig til meg med tanker om ny organisering. Likevel, på enkelte diskusjonsarenaer, så kunne dere kanskje ha vært mer aktive enn dere til tider har vært.

Hvordan har forholdet til de tillitsvalgte vært gjennom endringsprosessene?

- Ærlig og åpent. Det skulle bare mangle om det ikke dukket opp noen skjær i sjøen innimellom, men i det store og hele har jeg opplevd forholdet som konstruktivt. Jeg har sagt det i mange sammenhenger, og jeg sier det igjen: Jeg opplever Skatteetaten som en endringsdyktig virksomhet. Det tror jeg vi trenger å være, og jeg tror de tillitsvalgte

er en viktig del av endringsevnen vi har i etaten.

Under Arendalsuka uttalte du at tillitsvalgtes bidrag i Skatteetaten er gull verdt. Kan du utdype?

- En formulering jeg har brukt mange ganger er at Skatteetaten er endringsdyktig, og at en vesentlig del av den endringsevnen kommer fra den rollen jeg mener de tillitsvalgte spiller i etaten. Så lenge prosessene er gode og så lenge vi er enige om eller i hvert fall forstår meningen bak disse endringene, så er vi med på det.

Vi kunne lett hatt et mer polarisert forhold mellom ledelse og de tillitsvalgte. Da hadde vi vært dårligere på endring, det er jeg helt sikker på. Når vi lykkes på mange områder, mener jeg vi kan takke nettopp den forståelsen vi har med de tillitsvalgte. De har en konstruktiv, ikke en servil rolle, med klare ønsker på vegne av egne medlemmene, men opptrer allikevel konstruktivt. Det er gull verdt.

*Tekst: Annelise I. Rosland/Jens Chr. Batt
Foto: Jens Chr. Batt*

Etatens organisering er fortsatt ikke på plass. For lav bemanning er den viktigste årsaken til det, mener SkLs leder Ivar Sømhovd.

SkL nå og i fremtiden

SkL var nødt til å være fremoverlent da etaten skulle omorganiseres. Vi kunne ikke komme haltende etter og se på at vår egen organisering hadde gått ut på dato. Derfor tok vi grep på landsmøtet i fjor. Hva tenker vi om hvor vi er nå?

En omorganisering må gå seg til, forme seg, over tid – det er ikke noe som i det praktiske skjer fullt ut pr en dato.

Kortere vei til toppen

Det var et viktig element at det skulle være kortere vei til toppen. Jeg føler selv det er det. Kontakten med plasstillitsvalgte er tettere nå, og vi bruker mye tid på hvert eneste styremøte til å diskutere hva som skjer ute på kontorene. Dette skjedde aldri i sentralstyret før. Da var det heller tema på avdelingenes styremøter. At de samme som møter skattedirektør og HR-direktør i møter faktisk får så god kjennskap til alt som skjer ute, er en strålende endring. Sentralstyret er opptatt av det som skjer ute på kontorene. Det er også skattedirektøren. Men det er selvsagt en utfordring å få frem dette slik at dere som medlemmer får det med dere og merker det i praksis.

Ta kontakt med de tillitsvalgte

Samtidig er det klart at det meste som våre medlemmer er opptatt av i sin arbeidshverdag er innenfor de hovedtillitsvalgtes arbeidsområde. Det er derfor viktig at dere som medlemmer, eventuelt via plasstillitsvalgte, er flinke til å kontakte disse. De er

på samme nivå og med samme saksomfang som det regiontillitsvalgte var i gammel organisasjon. Noen følte nok tettere bånd til regiontillitsvalgte eller avdelingen enn det de nå gjør til hovedtillitsvalgte. Det tenker jeg er helt naturlig i en ny organisering og med nye tillitsvalgte. Vi prioriterer høyt at våre tillitsvalgte skal gjøre seg kjent med medlemmene, men det er noe som går betydelig lettere dersom dere som medlemmer kontakter de tillitsvalgte i enda større grad.

Hva gjør SkL for å forbedre etaten?

Det er ingen hemmelighet at ikke alt går på skinner i alle enheter i Skattetaten. Vi er på vei et sted, men det er ikke så lett å se der vi er nå. Spesielt tenker jeg på Brukerdialog og Brukerkontakt, men det er store utfordringer på andre områder også, som folkeregisteret og enkelte avdelinger under Innkreving. Skattedirektøren har ofte snakket om modellvoktere. En av dem er SkL. Vi skrev under på en forhandlingsprotokoll for en modell som vi ikke opplever er slik vi per nå ønsker. En del opplever at Brukerdialog = Fastsetting og Innsats = Kontroll og rettsnavendelse. Dette er ikke holdbart.

Etaten trenger økt bemanning

At arbeidshverdagen for en del ikke er holdbar med tanke på arbeidspress kan skyldes flere forhold. Det viktigste etter SkLs mening er nedgangen i bemanningen, som en følge av manglende tildeling over statsbudsjettet. SkL skal selvsagt bidra godt til å finne konstruktive løsninger som forbedrer situasjonen internt i etaten. Men det er grenser for hvor mye man kan gjøre med omorganiseringer, KF, innovasjoner m.v. når vi rett og slett ikke har penger nok. Vi har omorganisert oss og er bemannet for hvordan Skatteetaten skal se ut om 5-10 år. Som ofte før tar vi ut gevinster på prosjekter selv om vi ikke vet hvor stor gevinsten faktisk er. SkL som forbund tar selvsagt dette opp politisk og vi gjør det vi kan for å påvirke den veien. Samtidig trenger vi at skattedirektøren gjør det samme. Vi trenger økt bemanning, i hvert fall for en periode, og det kan vi ikke se er realistisk om ikke både vi og skattedirektøren er samstemte og tydelig nok på dette.

Ivar Sømhovd

Foto: Jens Chr. Batt

Derfor velger jeg SkL

Ettersom jeg gikk ut av en lederstilling ved overgangen til Nye Skatt, fant jeg det naturlig å melde meg inn i en fagorganisasjon igjen. Gjennom mange møter med fagorganisasjonene i fellesmøtene o.l., har jeg alltid synes SkL har hatt en balansert og veloverveid holdning til bla. utviklingen av etaten. Det er mange hensyn som skal veies opp mot hverandre og det er krevende vurderinger en fagorganisasjon skal gjøre. De er godt kjent med utviklingsbehovet, samtidig som de skal ivareta sine medlemmers interesser. I disse situasjonene synes jeg SkL stort sett alltid har gjort kloke vurderinger. Det var derfor et relativt enkelt valg å velge SkL som min fagorganisasjon.

Pål Botilsrud, seniorrådgiver, SKD



SkLs arbeid i sentralstyret, en oversikt over utvalgene

SkL omorganiserte seg fra 1. januar 2019. Som følge av det er det ikke lenger avdelingsstyrer i SkL, kun sentralstyret. Sentralstyret er med det alle SkL-medlemmers styre. I tillegg til det ordinære arbeidet i sentralstyret er det opprettet ulike utvalg som har sine ansvarsområder. Utvalgene er rådgivende for sentralstyret og er ledet av et sentralstyremedlem. Her følger en kort oversikt.

Lønnsutvalget

I lønnsutvalget sitter Kjell Reidar Søiland som leder, sammen med lederne av lønnsutvalgene til alle divisjonene. I tillegg er Merete Pettersen med. Lønnsutvalgets virkeområde er lønnsforhandlinger, lønnskurs, kravskrivekurs, men utvalget har også en rolle opp mot YS stat. SkL som forbund er direkte med i forhandlingene i statlig sektor. Det er det kun SkL og SF av de store fagforeningene i Skatteetaten som gjør. Vi sørger på den måten å ha god innflytelse helt fra toppen og ned til hver enkelt lokale forhandling i Skatteetaten. Lønnsutvalgets sammensetning er en forsikring for god lik praksis i alle divisjoner og en fantastisk arena for deling av kompetanse og erfaring.



Etatsutvalget

Utvalget ledes av Kaare S. Sidselrud. Først og fremst jobber utvalget med saker som skal opp i Fellesmøte, både som vi melder opp selv og som ledelsen melder opp. I tillegg er det en arena for å jobbe med utfordringer og problemstillinger som går på tvers av divisjonene.



Arbeidsmiljø og personal utvalget

Utvalget ledes av Uyen Rødland. Hun sitter også som SkLs representant i det sentrale arbeidsmiljøutvalget (SAMU). Utvalget jobber med saker som går på arbeidsmiljø, livsfasepolitikk m.v. Saker i etaten som behandles i SAMU tas opp i utvalget, og utvalget avdekker og melder opp slike saker selv. Oppfølging av lokale AMU representanter og verneombud ligger også til utvalget.



Kulturutvalget

Utvalget ledes av Britt Elin Jaabæk. I forkant av SkLs omorganisering satte vi i den forbindelse et fokus på kultur. Det har vi avsluttet å holde fremover, spesielt med tanke på at vi har mange nye tillitsvalgte. Dette er en del av det å utvikle oss som organisasjon.



Organisasjonsutvalget

Utvalget ledes av Anita Breivik. Utvalget har både før og etter årsskiftet jobbet hardt med omorganiseringen. Det er dette utvalget som jobber



med det meste av internutvikling, og en del andre aktiviteter i SkL.

Ung utvalget

Ledes av Imran Mahmood. Utvalget jobber med saker som angår unge medlemmer. Det er alt fra Ungkonferansen, karriere/kompetanseutvikling, m.v. Utvalget er også med på nettverk, samlinger og konferanser i YS.



Opplærings og arrangements utvalget

Ledes av Tom Erik Åmfelt. Utvalget står for arrangement av alle SkLs kurs og konferanser. Både for tillitsvalgte og medlemmer. Det ligger også til utvalget å behandle søknader fra SkLs medlemmer om utdanningsstøtte. Utvalget har også hovedansvaret for å arrangere SkLs store årskonferanse i mars 2020.



Ivar

Hvorfor være organisert og hvorfor velge YS?

Vi har spurt leder av YS, Erik Kollerud, og leder av YS Stat, Pål Arnesen, om hva de mener om dette.

TIL YS-LEDEREN:

Hva er det første argumentet du vil gi til en person som lurer på om han skal organisere seg?

Det første argumentet er at du er sterkere sammen med andre enn alene. Som organisert blir du en del av et fellesskap som jobber for dine interesser, og for at du og andre skal være del av et trygt og godt arbeidsliv.

Har du noen tanker om hvordan arbeidslivet hadde sett ut uten fagforeninger?

Vi ville hatt et annet maktforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, dårligere vilkår for arbeiderne, større forskjeller, mindre tillit og lavere verdiskaping. Det er bare å se til land ikke så veldig langt unna oss.

Hva er spesielt for YS sammenlignet med andre hovedorganisasjoner?

YS er den eneste partipolitisk uavhengig hovedorganisasjonen for alle i arbeidslivet.

Hvilke arenaer og påvirkningsmuligheter har YS som hovedorganisasjon?

YS deltar og har påvirkning på alle arenaer hvor partene i arbeidslivet og myndighetene er tilstede, alt fra formell og uformell kontakt med regjering og storting, utvalg og høringer, til tett dialog med andre organisasjoner og påvirkning gjennom media.

TIL YS STAT-LEDER:

Hva vil du trekke frem som de beste kjennetegnene på YS Stat?

YS Stat kjennetegnes av respekt for hverandres ulikheter og målretta arbeid mot felles mål. Det er en misunnelsesverdig takthøyde i sammenslutningen som gjør at i utgangspunktet ulike syn og prioriteringer i forbundene kan forenes i felles krav og utspill. Det gjør at vi kan være fremoverlente og på tilbudssiden i utviklingen av statlig sektor. Vi blir tatt på alvor. Høy faglig kompetanse i sekretariatet er en annet kjennetegn.

Er lønn det viktigste du jobber med, eller vil du trekke fram andre ting?

Medbestemmelse og omstilling er veldig viktige områder. Både i forhold til å jobbe opp mot politikere og departement, men like viktig internt i YS og i sammen med tillitsvalgte på ulike nivå. Men det aller viktigste jeg jobber med, i en utvidet betydning, er alle flinke og flotte menneskene jeg møter på de ulike møteplassene. Jeg vil trekke fram styrke gjennom samspill gir også de beste resultatene.

Mange sier at de ikke vil organisere seg da de får samme lønna uansett, hva vil du si til dem?

Det er ikke riktig på et generelt grunnlag, selv om det selvsagt finnes unntak. Vår tariffavtale i staten er den arbeidsgiver i staten må forholde seg til om de ønsker å fremme krav på de uorganiserte. Det er ingen lett sak, da tillitsvalgte fra YS Stat, LO Stat og Unio står på gjennom de lokale forhandlingene for at de uorganisertes andel blir lavest mulig. Vi ser at etter at staten fikk to tariffavtaler så er den forholdsvis andel som går til uorganiserte gått ned. Ved å organisere deg så er ikke lønnsforhandlingene ferdige 1. mai ved et generelt lønnstillegg, da følger de lokale forhandlingen med nye muligheter for økt lønn. De uorganiserte må legge hele sitt ønske om mer lønn i arbeidsgivers hender. Jeg tror at mange ikke helt har tatt denne realiteten inn over seg.

Lønnsystemet vårt er under press, tør du spå hvor utviklingen går?

Jeg tror vi i de nærmeste årene vil se en utvikling hvor vi tar med oss de fleste systemelementene vi har i dag, men forenkler omfang og antall. I tillegg så ønsker vi at de lokale parter også skal få rettigheter til å tilpasse mer av systemet lokalt, tilpasset lokale behov som partene avtaler. En stor usikkerhet vi opplever er muligheten vi har for å vedlikeholde systemet. Får vi ikke en bedre mulighet til å vedlikeholde et lønnsystem så kan det på sikt tvinge seg fram mer radikale endringer, men jeg tror og håper at vi skal finne fram til de gode løsningene. Uansett ting tar tid når det gjelder systemendringer.



Her ser vi 1. mai-toget i 1967, 40 timers uke ble lovfestet i 1976. Foto: NTB scanpix

ET HISTORISK TILBAKEBLIKK

– hva har fagforeningene betydd?

Lørdagsfri, overtidsbetalt, ferie, fleksitid – begreper yrkesaktive i Norge er godt kjent med og som vi ofte tar for gitt at vi har. Men er det slik at arbeidsgiverne igjennom tidene uten videre har gitt sine ansatte disse rettighetene?

Arbeidshverdagen hadde sett annerledes ut

Vår arbeidshverdag hadde sett ganske annerledes ut hvis ikke noen hadde tatt kampen for oss. Dagens fagforening har også kamper å kjempe men nå handler det mest om å beholde de godene som alt er

arbeidet frem, opprettholde lønnsveksten og være på banen for å sikre at fremtidige avtaler ikke svekkes.

Gjennom alle tider har man hatt arbeidere og arbeidsgivere. Ofte leser vi om hvordan arbeidsgivere har tatt seg til rette og gitt

sine arbeidere uverdige forhold og tatt fra dem rettigheter. Men det er mange eksempler gjennom tidene som viser hvordan arbeidere som har stått sammen har fått endret arbeidshverdag og lønn. Første streiken vi hører om i historien er fra år 1152 f.Kr. Da la de egyptiske hånd-

verkerne ned arbeidet fordi de ikke fikk betalt, i ettertid fikk de økt lønningene sine.

Den første fagforeningen i Norge

Den typografiske Forening i Christiania ble stiftet 23. juli 1872 som den første fagforeningen i Norge. Det gikk ikke mer enn åtte måneder før alle trykkeriene i byen unntatt ett gikk med på et krav om høyere lønn og senere start på arbeidsdagen.

Videre ser vi at viktige endringer har kommet til på bakgrunn av press fra fagbevegelsen. I 1894 fikk vi lov om ulykkesforsikring for arbeidere i fabrikker – den første forløperen for folketrykkløven vi kjenner i dag. I 1907 fikk jernindustrien i Norge den første landsomfattende tariffavtalen. Minstelønnsbestemmelsene var viktigste stridsspørsmålet i avtalen.

Den første hovedavtalen

Norsk arbeidsgiverforening og LO signerte den første hovedavtalen i 1935. For fagbevegelsen betydde dette at arbeidsgiver anerkjente deres rettigheter mens det på arbeidsgiversiden innebar at de beholdt styringsretten og fikk garantier for at det ikke oppsto konflikter i tariffperioden.

Trepartssamarbeidet

I årene mellom 1945 og 1965 utviklet trepartssamarbeidet seg mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og myndigheter. Et samarbeid som kjennetegner det norske arbeidslivet også i dag og som sikrer det systemet vi har. Regjeringen kan bruke trepartssamarbeidet og hovedavtalen som instrument for å gjennomføre lønnspolitikk gjennom lovendringer og forebyggende tiltak. Det sentraliserte samarbeidet lar regjeringen til en viss grad styre den generelle lønnsutviklingen i Norge på tvers av yrkesgrupper og fagfelt.

Organisasjonsgraden synker

De siste årene har vi sett at organisasjonsgraden synker i Norge og i Europa generelt, en forklaring er at man som arbeider har det bra og at de godene vi har blir tatt for gitt. Man ser ikke grunnene til å være fagorganisert. Utfordringen er å i fremtiden kunne arbeide frem nye avtaler eller jobbe for at arbeidsgiver ikke svekker de godene vi har når flere velger å stå utenfor. En fagforening i møte med ledelsen på arbeidsplassen har mer slagkraft jo flere medlemmer den har. Vi ser også at forhandlingsretten, som er fag-

bevegelsens grunnleggende element trues i Europa og verden generelt. Sterke politiske krefter jobber for å svekke fagbevegelsens innflytelse. Dette gjelder for det meste i utlandet, men vi skal ikke ta for gitt at ikke vi kommer til å se lignende tendenser også på hjemmebane i fremtiden.

Fagbevegelsen har vært avgjørende

Som vi ser har fagbevegelsens arbeid vært helt avgjørende for den arbeidshverdagen vi ser i dag. Og kommer til å være helt avgjørende for å beholde og utvikle avtaler og goder også i fremtiden. Jo flere man er sammen jo sterkere stiller man i forhandlingene.

Organiser deg!

I skatteetaten er det flere fagorganisasjoner å velge mellom. SKL er eneste fagorganisasjon som kun organiserer i skatteetaten, vi er tett på både medlemmer og arbeidsgiver. SKL tror på en konstruktiv dialog i forhandlinger og legger vekt på å komme med reflekterte forslag til arbeidsgiver. Organiser deg, sammen er vi sterke!

Britt Elin Jaabæk

Derfor velger jeg SKL

Gjennom årene som leder i Skatteetaten, har jeg møtt fagforeningene på ulike arenaer. Mitt valg var basert på at jeg møtte tillitsvalgte fra SKL som jeg opplevde var dyktige, samarbeidsorienterte, konstruktive og ikke minst veldig hyggelige. Jeg liker det SKL står for og føler meg godt ivaretatt som medlem. Jeg synes også at SKL har hatt gode konferanser. Det er alltid trivelig å bli bedre kjent med andre medlemmer fra ulike deler av Skatteetaten.

Tonje Holten, seksjonssjef, Lillehammer





Den norske modellen kjennetegnes av et forpliktende samarbeid mellom partene i arbeidslivet og myndighetene. Her illustrert med YS-leder Erik Kollerud og statsråden i Arbeids- og sosialdepartementet Anniken Hauglie.

Den norske modellen under press

Norge er et veletablert demokrati med en velfungerende markedsøkonomi og en velutbygget velferdsstat. Suksessen er i stor grad basert på et forpliktende samarbeid mellom partene i arbeidslivet og myndighetene. Hvordan vil dette trepartssamarbeidet utvikle seg fremover når skillelinjen mellom privat og offentlig sektor ser ut til å bli viktigere i politikken?

Norge er et av verdens mest vellykkede samfunn. Leder i tankesmien Civita, Kristin Clemet, har sagt at dette langt på vei skyldes at vi har hatt en god porsjon flaks, men også at vi har vært dyktige og produktive i næringslivet, og har hatt mange gode politiske ledere: «De har vært sosialdemokrater, og de har vært borger-

lige, og de har vært enige om mye: De har ønsket å bygge et grunnfestet liberalt demokrati, en sterk velferdsstat og en velfungerende markedsøkonomi – og et trepartssamarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet». Dette trepartssamarbeidet er et viktig element i det som kalles den norske mod-

ellen. Dette er en samfunnsmodell basert på det lederen i fagforeningen Negotia, Monica A. Paulsen, har kalt «en bro mellom arbeid og kapital for å sikre verdiskaping og velferd». Dette samarbeidet har også vært utgangspunktet for det kompromisset mellom høyre- og venstresiden i norsk politikk som har dannet basisen

for utviklingen av den moderne norske velferdsstaten og en politisk kultur preget av stor grad av tillit på tvers av politiske skillelinjer.

Et produkt av industrialiseringen

Trepartssamarbeidet og den norske modellen er basert på en tett dialog og gjensidig respekt mellom private bedrifter, interesseorganisasjoner og offentlige myndigheter. Dette samarbeidet går tilbake til 1930-tallet da Landsorganisasjonen (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (NAF), dagens NHO, sammen med staten forsøkte å etablere noen grunnleggende spilleregler for å fremme et sikrere og mer produktivt arbeidsliv.

Etter andre verdenskrig ble trepartssamarbeidet stadig tettere fordi partene i arbeidslivet hadde felles interesser i det, og fordi det ble en del av myndighetenes inntektspolitikk. Det vil si en politikk som skulle påvirke inntektsfordelingen i samfunnet, og føre kontroll med pris- og kostnadsveksten for blant annet å påvirke norske bedrifters internasjonale konkurransevne.

Endret betydning siden 1980-tallet

Betydningen av trepartssamarbeidet, slik det ble utviklet på 1960-tallet gjennom koordineringen av tariffoppgjørene i privat og offentlig sektor, og opprettelsen av Kontaktutvalget i 1962 og Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene i 1967, nådde sitt høydepunkt med det som ble kalt kombinerte inntektsoppgjør på 1970-tallet. Disse ble blant annet koblet til justeringer av skatter og trygdeytelser, som ble tatt inn i forhandlingene mellom staten og partene i arbeidslivet. På 1980- og -90-tallet fikk den inntektspolitiske delen av trepartssamarbeidet mindre betydning som følge av endringer i myndighetenes stabiliseringspolitikk. Denne ble nå rettet sterkere inn mot en mer aktiv pengepolitikk, mens partene i arbeidslivet i større grad ble overlatt til

seg selv med staten som tilrettelegger for lønnsoppgjørene. På 2000-tallet har disse vært preget av det som kalles frontfagmodellen, hvor konkurranseutsatt industri først forhandler om lønns- og arbeidsvilkår, og derved lager en norm som etterfølgende tariffområder forventes å følge.

Kollektive institusjoner, individuelle løsninger

I likhet med i våre nordiske naboland har trepartssamarbeidet mellom arbeidsgiverne, arbeidstagerne og offentlige myndigheter vært en viktig forutsetning for at vi har kunnet utvikle den velferdsmodellen de nordiske landene er kjent for i dag. Det vil si en modell med økonomisk omfordeling gjennom progressive skattesystemer, men en enda større grad av omfordeling gjennom utviklingen av kollektive velferdsinstitusjoner med individuelle løsninger.

Det vil si at de samme offentlige trygdene og tjenestene tilbys alle, uten særlig grad av behovsprøving, og finansieres gjennom skatter og avgifter over offentlige budsjetter. Sammenlignet med andre land, har de nordiske landene i mange tilfeller også valgt å produsere offentlige tjenester i offentlig regi, men også har tilbys offentlige tjenester som kan være produsert av private bedrifter eller ideelle organisasjoner.

Trues den norske modellen av nye politiske skillelinjer?

I den norske modellen inngår i dag et forpliktende samarbeid mellom arbeidsgiversiden og de største hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden, det vil si LO, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), UNIO (hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede), og Akademikerne. Det vi imidlertid har sett de siste årene, er at organisasjonsgraden i privat sektor har gått ned, mens den har gått opp i offentlig sektor. Det samme gjelder antall ansatte i offentlig kontra privat sektor, og offentlig ansatte ser også ut til i langt større grad enn privat ansatte å stemme på partier på den politiske venstresiden. Spørsmålet vi derfor må stille oss fremover er om det som ser ut til å være utviklingen av en ny politisk skillelinje mellom privat og offentlig ansatte, som også har en kjønnsdimensjon ved at det er langt flere kvinner enn menn ansatt i offentlig sektor og vice versa, vil påvirke det økonomiske og politiske grunnlaget for den norske modellen og dens trepartssamarbeid mellom arbeid og kapital, stat og marked.

Jan Erik Grindheim



Jan Erik Grindheim

er statsviter i tenketanken Civita og førsteamanuensis ved Handelshøyskolen, Universitetet i Sørøst-Norge.

SkL har spurt **de to største politiske partiene** om betydningen av å være organisert, og hva gjør de for å bidra til økt organisasjonsgrad?

ARBEIDERPARTIET

Hvilken betydning mener du trepartssamarbeidet har for Norge?

Den norske modellen for utvikling av et solidarisk velferdssamfunn har gitt fantastiske resultater for både enkeltmennesker og vårt fellesskap, ved å sikre små forskjeller, likestilling, tillit og trygghet i hverdagen. Resultatene i opplevd livskvalitet har ført til at land over store deler av verden etterspør «resepten».

Trepartssamarbeidet er og blir en helt avgjørende faktor for å lykkes, og et slikt samarbeid avhenger av sterke organisasjoner på begge sider i arbeidslivet.

Organisasjonsgraden er synkende, hvor viktig mener du det er å være organisert?

Det er viktig å være organisert. Fordelene for den enkelte er mange, og særlig at du er del av et fellesskap som bidrar til å trygge din arbeidshverdag og dine rettigheter. Gjennom sterke fagforeninger og forbund er også påvirkningsmulighetene på ulike samfunnsforhold betydelige. Et nærliggende eksempel nå er engasjementet mot sosial dumping og useriøsitet i flere bransjer, og kravene om å sikre vårt seriøse næringsliv og dermed arbeidsplasser.



Hadia Tajik, nestleder Arbeiderpartiet. Foto: Bernt Sønvisen

Hvilken betydning mener du fagforeningene har for arbeidslivets utvikling og lønnsdannelsen i Norge?

Fagforeningenes betydning for arbeidslivets utvikling og lønnsdannelsen i Norge er stor. Gjennom forbundenes arbeid blir drøfting og forslag knyttet til f.eks. håndtering av sykefravær, kompetansepolitikk, arbeid med omstillinger mm får myndighetene grundig kunnskap og bakgrunn for viktige demokratiske beslutninger. Betydningen av frontfagmodellen er et solid eksempel på fagbevegelsens rolle for økonomien, og for arbeidsplassene.

Fagforeningene har selvsagt et hovedansvar for å rekruttere nye medlemmer, men hvilke incentiver vil du se som naturlige fra statens side

for å fremme organisasjonsgraden sett i lys av viktigheten av trepartssamarbeidet?

Arbeiderpartiet har foreslått i Stortinget at fradraget for fagforeningskontingent må økes. Dessuten er det å ta i bruk kunnskap og kompetanse fra fagbevegelsen i det politiske arbeid, en naturlig del av et aktivt trepartssamarbeid. I tillegg bør fagorganisasjonene få mer makt, blant annet i form av kollektiv søksmålsrett. Disse forslagene har så langt i perioden ikke fått flertall.

Hadia Tajik
Nestleder Arbeiderpartiet

HØYRE

Hvilken betydning mener du trepartssamarbeidet har for Norge?

Regjeringens mål er et norsk arbeidsliv med både trygghet og fleksibilitet for arbeidstakere, seriøse arbeidsgivere og et velfungerende og effektivt trepartssamarbeid. Gjennom samarbeidet mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og myndigheter har Norge skapt et av verdens mest moderne og omstillingsdyktige arbeidsmarkeder. Regjeringen vil videreutvikle det beste i den norske modellen og mener at det er en konkurransefordel for Norge med et likestilt og inkluderende arbeidsliv med høy organisasjonsgrad. Samtidig anerkjenner regjeringen at mange arbeidstakere velger å være uorganisert.

Det er flere gode og viktige resultater som bør nevnes. Partssamarbeidet på ulike nivåer har bidratt til at vi har et omstillingsdyktig arbeidsmarked. Trepartssamarbeidet i tilknytning til inntektspolitikk og lønnsdannelse står sentralt, ikke minst at vi har ordningen med Teknisk beregningsutvalg hvor partene blir enige om et felles faktagrunnlag. Gjennom trepartssamarbeidet er det oppnådd enighet om hvordan vi sammen skal tilnærme oss store samfunnsutfordringer. Eksempler på dette er pensjonsreformen, samarbeid på utdanningsområdet og avtalen om mer inkluderende arbeidsliv.

Organisasjonsgraden er synkende, hvor viktig mener du det er å være organisert?

Det må være opp til den enkelte arbeidstaker å vurdere om hun skal være med i en arbeidslivsorganisasjon. Det er bra at det er flere organisasjoner å velge mellom, og det er viktig at alle organisasjoner



Vegard Einan, statssekretær Arbeids- og sosialdepartementet. Foto: Jan Richard Kjelstrup / ASD

blir hørt og behandlet på lik linje. For norsk arbeidsliv er det viktig å opprettholde høy organisasjonsgrad både blant arbeidstakere og arbeidsgivere. Det gjør oss bedre rustet til å finne felles løsninger og opprettholde trepartssamarbeidet. Sammenlignet med andre land har det vært stabil oppslutning om organisasjonene i Norge. Internasjonalt er det bare land som har egne forsikrings- eller dagpengeordninger knyttet til fagforeningsmedlemskap som har høyere organisasjonsgrad enn Norge.

Hvilken betydning mener du fagforeningene har for arbeidslivets utvikling og lønnsdannelsen i Norge?

De har hatt, og har fortsatt, veldig stor betydning. Selv om vi kan være uenig med fagbevegelsen i enkeltsaker, er vi grunnleggende enige om verdien av å samarbeide. I regjeringens politiske plattform slår vi fast at vi vil videreutvikle det beste i den norske modellen, og at det er en konkurransefordel for Norge at vi har et likestilt og inkluderende arbeidsliv med høy organisasjonsgrad. Kjernen i dette er at arbeidstakerorganisasjonene er til stede ute på arbeidsplassene og kan inngå avtaler og samarbeide med arbeidsgiverne. Dette er et fundament for

hele måten vi regulerer arbeidslivet på. Arbeidstakerorganisasjonene spiller en helt avgjørende rolle for å skape balanse i arbeidslivet og samordne ulike interesser. Norske fagforeninger har vært ansvarlige i lønnsoppgjør og bidratt til omstilling.

Fagforeningene har selvsagt et hovedansvar for å rekruttere nye medlemmer, men hvilke incentiver vil du se som naturlige fra statens side for å fremme organisasjonsgraden sett i lys av viktigheten av trepartssamarbeidet?

Statsråden har tatt initiativ til å sette ned en arbeidsgruppe med hovedorganisasjonene i arbeidslivet for å se nærmere på hva vi kan gjøre sammen. Dette skal vi drøfte nærmere i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd. Det er organisasjonene selv som har hovedansvaret for rekruttering. Fra myndighetenes side ønsker vi et samarbeid, og vi er åpne for å vurdere de forslag som kommer.

Vegard Einan
Statssekretær Arbeids- og sosialdepartementet



Her er Annelise og Tom Erik på plass på en av arrangementene på Arendalsuka.
Foto: Kaare S. Sidselrud

SkL på plass i Arendalsuka 2019

En fin møteplass for innsikt, kunnskap og påvirkning.

Tradisjonen tro var SkL også i år med på Arendalsuka. Dette er absolutt en god arena for oss å kunne få innsikt i og kunnskap om hva som er på trappene politisk, og som kan eller vil berøre oss på kort- eller lang sikt. Arendalsuka er en fantastisk arena for å komme tett på de viktigste beslutningstakere i Norge. Uken i år besto i over 1200 debatter/foredrag med alle tenkelige temaer. For oss i SkL var nok årets temaer som berører digitalisering, «robotisering», id forvaltning, skatt og avgift samt svart økonomi de aller mest relevante. I tillegg er YS arbeidslivsbarometer av særlig interesse for oss fagforbund.

SkL stilte med en liten delegasjon bestående av Annelise Isaksen Rosland, Kaare Seeberg Sidselrud og Tom Erik Åmfelt. Vi fordelte oss på forskjellige arrangementer

og fikk således god dekning av de relevante debattene. I tillegg til å overvære debattene fikk vi også snakket med flere politikere for å fremme våre syn og komme med innspill for å påvirke beslutninger i en retning forenlig med våre standpunkter. Det var viktig for oss å fremme betydningen av fagforeningsarbeide i staten samt andelen organiserte, og hvilke incentiver man kan gjøre for å øke en synkende tendens. Vi påpeker også viktigheten av en god og anvendelig Hovedavtale og Hovedtariffavtale. At tillitsvalgte møtes på en god og konstruktiv måte av arbeidsgivere, at de involveres i arbeidet med å forme fremtidens statlige arbeidsplasser og at deres betydning i organisasjonen synliggjøres, er andre viktige poenger som politikere og direktører må gjøre oppmerksom på.

Det å være «førstereisgutt» til Arendalsuka er mektig. Alle inntrykkene man sitter igjen med etter lange og aktive dager med deltakelse i debatter og foredrag, all

informasjon man får, alle argumenter man hører samt alle sider av saker som belyses, er overveldende og krever refleksjon og ettertanke. Det er vanskelig å gå rundt og ikke bli litt «star-struck» med tanke på alle sentrale politikere, direktører og andre viktige beslutningstakere man plutselig får tilgang til. Ikke alle er like imøtekommende, men de aller fleste har litt tid til å høre og ta imot innspill. Deltakelsen har vært veldig lærerik og jeg sitter igjen med en følelse av at den har vært betydningsfull med tanke på de innspill vi fikk fremmet, de politikere vi fikk snakket med og forhåpentligvis ble de litt påvirket av vår argumentasjon. Ser allerede frem mot hva høsten bringer, først kommunevalget, men dernest arbeidet med ny Hovedavtale. Og ikke minst – ser frem til neste års Arendalsuka – måtte den bli like utbytterik som årets!

Tom Erik Åmfelt

SkL i Høyesterett

- Etter at SkL tok saken min, skjønnte jeg hvor viktig det er å være organisert. Man vet aldri når man plutselig trenger en fagforening i ryggen. Jeg har hatt SkL med meg under hele prosessen og fått god støtte og veiledning.

Vårt medlem ønsker å være anonym, men saken gjelder en som ikke fikk uførepensjon fra Statens pensjonskasse (SPK). Det er bestemmelsen om karen i lov om Statens Pensjonskasse som er det store spørsmålet i saken. Hvis du har symptomer på en sykdom, og som du kjente til, så får du ikke pensjon dersom sykdommen slår ut innen to år etter at du tiltrådte stillingen.

SPK sa først nei, og trygderetten som neste instans støttet SPK. Lagmannsretten valgte å opprettholde trygderettens strenge praksis, selv om de innrømmet at ordlyden i loven trakk i vårt medlems favør. Vi mente at lagmannsretten ikke hadde dekning for å fravike lovens ordlyd. Tvisten som Høyesterett skulle avgjøre var derfor et spørsmål om rettsanvendelsen.

I denne saken var det flere år siden medlemmet hadde hatt symptomer på én sykdom, som senere viste seg også å være symptomer på en helt annen sykdom. Det Høyesterett måtte ta stilling til var derfor om symptomene måtte være aktive ved tiltredelsen (et objektivt krav) og om medlemmet kjente til disse ved tiltredelse av stillingen (et subjektivt krav).

Det gikk dessverre ikke vår vei i retten. Konklusjonen i dommen ble at det spiller



Fra behandlingen i Høyesterett: Fra v. SkLs leder Ivar Sørhova, advokat Per Arne Tandberg og rådgiver i SkL Jens Christian Batt.

ingen rolle hvor lang tid i forveien man hadde symptomer (det kan være mange år), så lenge disse symptomene hadde sammenheng med den senere påviste sykdommen. Når det gjelder kravet til at medlemmet må kjenne til symptomene, så var dommerne uenige i hvor mye som må til for å tilfredsstille dette kravet. Flertallet mente at det ikke er nødvendig at medlemmet kjente til hvilken sykdom symptomene var tegn på, det er tilstrekkelig at man kjente til at det hadde vært symptomer på ett eller annet.

Advokaten synes det er overraskende at Høyesterett velger å se bort fra en ganske klar ordlyd i loven. Det burde være lovgivers oppgave å endre lovens ordlyd, ikke Høyesteretts.

Til tross for utfallet av saken var det likevel

viktig for SkL å kjøre saken helt til Høyesterett. Vi mente vårt medlem hadde en god sak og fikk støtte i den juridiske vurderingen. Det var lite rettspraksis akkurat på denne problemstillingen så vi mente det var viktig å få saken prøvd.

Det er imidlertid et trangt nåløyne å komme igjennom til Høyesterett da bare 10-15 prosent av ankene faktisk blir behandlet. Vilkåret er at en avgjørelse fra Høyesterett vil ha prinsipiell betydning og den må gi viktig rettslig veiledning også for andre saker. At vår sak i det hele tatt ble behandlet, og at dommen ikke var enstemmig, viser at saken var verdt å prøve.

Jens Chr. Batt



Her er deltakerne på årets SkL Ung-konferanse som gikk til Edinburgh.

Ung og engasjert – derfor velger vi SkL!

SkL Ung er utvalget i SkL som jobber for de unge og med saker de unge er opptatt av. Det er ikke fritt for at den årlige konferansen er et viktig trekkplaster, men det hører med når vi skal vekke engasjement og entusiasme.

Hva og hvem er SkL Ung?

SkL Ung er et utvalg i SkL som jobber spesielt for unge medlemmer. Vi forsøker å sette fokus på saker som er viktige for de unge ansatte i etaten. Alle SkL-medlemmer som er 36 år (det året de fyller 36 år) eller yngre er automatisk medlem i SkL Ung. I 2019 består utvalget av Imran Mahmood (leder), Vidar Risdal, Kine Hildal, Artem Bronzov og Silje Løvstad.

Hvorfor være organisert i SkL?

Det lønner seg økonomisk å være fagorganisert. Ifølge norsk forskningsråd øker lønna med 14-15 prosent hvis over halvparten er fagorganiserte på en arbeidsplass. Det er lønna vi lever av og SkL kjemper for med-

lemmene sine. Men fagforeningene har også kjempet frem en rekke andre goder som er forankret i hovedtariffavtalen i staten. For å kunne opprettholde status som en sterk part i lønnsforhandlinger er det viktig å stoppe den synkende organisasjonsgraden. Som organisert kan du også påta deg verv i SkL. Vi trenger mange dyktige tillitsvalgte som representerer.

På hjemmesidene til SkL finner du oversikt over medlemsfordelene som gjelder for alle YS-medlemmer. Her kan du spare penger på forsikring, hotell og ferjereiser. SkL har også et utdanningsstipend hvor du kan søke om opptil kr 10.000 årlig til relevant kompetansehevende utdanning. Har du

spørsmål om arv, kontrakter, eller behov for annen juridisk bistand, kan du nå få gratis hjelp av Legal24 Advokatfirma, som en av medlemsfordelene til SkL.

Hvordan og hva jobber SkL Ung med?

SkL Ung har lenge vært opptatt av at det skal kunne bli enklere å kunne hospitere på andre arbeidsoppgaver. Mange av våre unge kolleger ønsker å lære nye oppgaver og dette vil vi støtte opp under. Kompetansefond for ansatte i Skatteetaten har også vært en sak som SkL Ung har jobbet med.

Som medlem av SkL Ung har vi også hatt mulighet til å delta i YS sitt ungnettverk.

Imran og Vidar har deltatt for SkL. Formålet med ungnettverket er å presentere et kompetansehevende tiltak for unge tillitsvalgte i YS-familien og skape en arena hvor unge fra YS-familien skal møtes og utveksle erfaringer. YS ungnettverket arrangerer en årlig konferanse for unge tillitsvalgte.

Våren 2019 tok SkL Ung initiativ til et møte med Skatteetatens nye HR-direktør, Anne Sigrun Moen. Vidar og Artem deltok for SkL Ung, samt SkLs leder Ivar Sømhovd. Der fikk vi presentert SkL ung og hva vi arbeider med for Anne Sigrun. Tema som ble snakket om var kompetanseheving, digitalisering og forventninger som unge arbeidstakere har til sin arbeidsgiver.

Vidar Risdal

SKL IVARETAR INTERESSENE TIL DE ANSATTE

SkL ivaretar interessene til de ansatte. Den Norske modellen (treparts-samarbeidet) er viktig for å få de beste løsningene når det gjelder lønnsvekst og stabilt arbeidsmarked. For at dette skal fortsette og for at arbeidstakerne skal fortsatt ha en reel innflytelse på hvordan deres arbeidsplass skal organiseres er det viktig at fagorganisasjonene står minst like sterk som den gjør i dag. SkL ivaretar interessene til de ansatte i skatteetaten og det å være fagorganisert gjør at du har tilgang til fagekspertiser. For de unge ansatte i Skatteetaten er det å ha tilgang til nettopp denne fagekspertisen spesielt viktig. I det mange har kanskje akkurat startet i sin aller første fastjobb og ikke kjenner til sine rettigheter som ansatt.

Som utvalgsmedlem i SkL Ung har jeg vært med på å kartlegge våre fokusområder for 2019, planlegge årets SkL Ung-konferanse og vært i møte med HR-direktøren og representant fra YS, fremover er jeg klar til å stille som representant i YS Ung. Når det kommer til videre arbeid så skal vi fortsette med å jobbe med at områder som hospitering,

prosjektarbeid (nærmere fellesplattform for prosjektarbeid) og videreutdanning skal være mer tilgjengelig for de unge og vi gir oss ikke før vi er helt fornøyde. Per dags dato så har man blant annet muligheter til å søke om midler til videreutdanning via kompetansefond, men det er hårreisende hvor lite synliggjort denne muligheten er for de ansatte. Slik skal det ikke være.

SkL Ung årskonferanse

Spesielt mye arbeid ble lagt inn i årets SkL-Ung konferanse som i år skal være i Edinburgh. Jeg har vært på en SkL-Ung konferanse en gang før, og ved siden av god faglig innhold ga denne meg større innblikk i skatteetaten og jeg ble bedre kjent med andre deltakere. Årets program byr på solid faglig påfyll med dyktige foredragsholdere og interessante temaer og ikke minst håper vi at deltakere blir bedre kjent med hverandre, får et innblikk i andres oppgaver i skatteetaten og sikrer seg en mye større nettverk når konferansen er over.

Artem Bronzov

Derfor velger jeg SkL

Det er tre grunner til at jeg valgte SkL. – SkL Ung og konferansen som blir holdt hvert år – at SkL kun jobber for Skatteetatens medarbeidere og at på kontoret i Kristiansand var mange av kollegaene mine medlemmer i SkL. Positivt og sosialt. Vi var 9 deltakere fra Kristiansand på ung konferansen i Praha i 2018. Ung konferansen gir en unik mulighet til å treffe jevngamle kolleger og bli kjent på tvers av lokasjoner. SkL har også gode medlemsfordeler, det er et stort pluss.

Det å være organisert og engasjert gir trygghet i arbeidshverdagen. Muligheten til å påvirke og samholdet det gir vil jeg ikke være foruten i en så stor organisasjon som skatteetaten.

Silje Løvstad, førstekonsulent, Kristiansand





De hovedtillitsvalgte på ett brett, fra v. Marianne Spangberg, Cesilie Thommesen, Karen Schnell, Roy Strømstad, Hege Sørhovd og Anne Fürstenberg-Rysjedal.

Lurer du på noe med jobben, eller vil du søke om høyere lønn?

- Da er de hovedtillitsvalgte der for deg

I forbindelse med den nye organiseringen i skatteetaten ble også SkL omorganisert. Fra å ha styrer og regiontillitsvalgt i hver region er det som kjent Hovedtillitsvalgte i hver divisjon som skal ta vare på medlemmene. Det er HTV-ene som nå har den direkte kontakten med ledelsen i hver enkelt divisjon. Vi blir invitert inn på HA-møter en gang pr måned i tillegg til at det også er ekstraordinære møter ved behov. I HA-møtene spiller vi alltid inn saker vi har fått fra medlemmene, det kan være alt fra spørsmål om velferdspermisjoner, BIA, kompetanse, arbeidsorganisering osv.

På HA-møtene får vi også en grundig gjennomgang av status i divisjonen, vi er bl.a. med og drøfter budsjetter, ser på sykefraværet, blir enig om vakttillegg og overtidsbetaling. Det er ikke alle foreninger som kan sitte rundt bordet med ledelsen. Det er fordelen med SkL at vi er så store at vi er med der det skjer og får ta del i beslutninger.

Vi deltar også på ulike work-shops og er med på ledersamlinger både på divisjonsnivå og avdelingsnivå. Dette er viktige arenaer for oss for å bli kjent med lederne og kunne følge med på hva som rører seg rundt i organisasjonen vår.

Den viktigste kommunikasjonen er kanskje den uformelle kontakten vi har fått med ledelsen. Det er mange saker medlemmene tar opp med oss som blir løst her. Vi får også mange personalsaker hvor vi ser det kan være godt å ha med seg tillitsvalgte.

Noe som opptar de fleste medlemmene er lønn. HTV-ene jobber med lønn kontinuerlig hele året. Det er jevnlig 2.5.3 forhandlinger i divisjonene. Her fremmer vi krav for medlemmene og forhandler med ledelsen om dette. Nå går vi inn i en periode med lokale lønnsforhandlinger. Forhandlingene vil skje med de ulike divisjonene i løpet av oktober. Alle divisjoner har hvert sitt lønnsutvalg og i forkant av forhandlingene vil det bli sendt ut in-

formasjon, gjennomføres kurs og vi vil ha personlig oppfølging.

En annen ting vi har jobbet mye med er stillingsutlysninger. Det har vært mange stillinger som har blitt lyst ut i etaten nå den siste tiden. Alle tekster skal til gjennomlesning og her har vi tillitsvalgte bidratt for å få disse best mulig.

HTV-ene har også prioritert å være rundt og ha medlemsmøter. På disse møtene får vi mange gode innspill og vi får pratet med medlemmene. Dette er noe vi også kommer til å prioritere fremover.

Vi er veldig opptatt av at det ikke skal være lang vei fra medlemmet og opp til oss HTV-ene. Vi oppfordrer alle til å ta direkte kontakt med oss om det gjelder store eller små saker, vi er der for medlemmene og det er viktig at de bruker oss:)

Marianne Spangberg



SkL legger stor vekt på opplæring av de plasstillitsvalgte, her fra en av samlingene i våres. Foto: Jens Chr. Batt

Lurer du på noe som gjelder kontoret? - Da er de plasstillitsvalgte der for deg

Plasstillitsvalgte (PTV) er representant for SkL-medlemmene på lokasjonen og ivaretar geografiske forhold. Plasstillitsvalgt har flere oppgaver: representere i lokale HA-møter, arrangere medlemsmøter og andre ting på huset og holde kontakt med medlemmene og andre tillitsvalgte.

På Helsfyr har plasstillitsvalgt to vara, vi jobber i team og fordeler oppgaver mellom oss - etter som hvordan det passer. Vi samarbeider også med andre tillitsvalgte som har sin arbeidsplass på huset.

Det skal være HA-møter på hvert kontor hvor PTV møter lokal arbeidsgiver representant (LAR). De mest aktuelle sakene er fordeling av velferdsmidler og endringer i kontorbygget. Vanlige saker er endringer på cellekontor, multirom og møterom og ombygginger i lokalene fra cellekontor til landskap. En annen sak som kan gi mye engasjement er endringer i parkeringstilbudet.

På Helsfyr har sakene første halvår 2019 vært velferdsmidler og informasjons- og forhandlingssaker i forhold til arealdisponering. Det har i hovedsak vært flytting eller endring av møterom/stillerom og

arbeidsplasser som har vært tema. Første sak i 2019 var fordeling av areal mellom de nye divisjonene, da mange ansatte fikk ny innplassering i forbindelse med Nye skatt.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte bør bli enige om en møteplan og sakliste sendes normalt ut i forkant av HA-møtet. Arbeidsgiver er ansvarlig for å skrive referat fra HA-møtene og på forhandlingsaker skal det settes opp protokoll som skal underskrives av partene. Dokumentene legges vanligvis i Elark.

Nå i august arrangerer vi 2 timers medlemskonferanse på Helsfyr med tema lønnskrav og lønnspolitikk. Det er lignende møter rundt om i landet, både fysiske møter og på skype. Informasjon om lønnsforhandlinger med tidsfrist for å sende inn lønnskrav sendes ut av HTV i divisjonen.

På Helsfyr er det startet flere prosjekter i forhold til nye lokaler hvor vi vil se om lokalene kan tilpasses bedre til samhandlende oppgaveløsning. Vi får saken til behandling i lokalt HA-møte i løpet av høsten. Vi tillitsvalgte ønsker å få til gode arbeidsplassløsninger for medlemmene samtidig som etaten får testet nye løsninger.

Noen lokasjoner har i løpet av våren hatt store diskusjoner på fordelingen av velferdsmidler. Det er også en utfordring en del steder at lokal arbeidsgiverrepresentant (LAR) er ny i rollen og sliter litt med hvordan de skal forholde seg til avtaleverket og HA-møtene.

Plasstillitsvalgte møtes jevnlig til kurs og samlinger med tema lovverk og rutiner. Kurs og samlinger er også en god arena for å knytte nettverk med andre plasstillitsvalgte og sentralstyret. Når SkL har landsmøte i 2021 er plasstillitsvalgte delegater sammen med hovedtillitsvalgte med vara og sentralstyret. Det blir spennende å se hvordan den arenaen kommer til å fungere med ny sammensetning og spennende for plasstillitsvalgte å være med å påvirke fremtiden til SkL.

Lurer du på noe, så bare ta kontakt med oss som er plasstillitsvalgte – kan vi ikke svare selv, så finner vi i hvertfall ut hvem som kan hjelpe deg.

Inger Helen Jensen



SkLs altnuligmann – hvem er han egentlig?

Jens Christian Batt er i praksis SkLs altnuligmann. Han kjenner organisasjonen ut og inn, men hva går jobben egentlig ut på?

Formelt er tittelen din rådgiver. Det betyr at du gir råd til ledelsen, sentralstyret, sekretariatet – og ikke minst alle medlemmene. Hva innebærer alt dette i praksis?

– Jobben min har et stort spenn, fra å ha direkte samtaler med Ivar som sjef om konkrete spørsmål, forberede og legge fram saker for sentralstyret og delta i ulike møter med arbeidsgiver til å svare på spørsmål og problemstillinger fra medlemmer og tillitsvalgte som tar kontakt. I tillegg til mer arbeidsrettslige spørsmål dreier det seg ofte om hva som skjer i etaten, spesielt vedrørende endringer og omstilling. Derfor

er det viktig at jeg også er godt orientert om hva som skjer i etaten.

Hva er det du bruker mest tid på?

– Halvparten av tiden er nok rettet mot medlemmer og saker jeg får på pulten min, resten er mer styresaker og saker vi jobber med i SkL.

Hva er de vanligste spørsmålene du får fra medlemmene?

– Spørsmål rundt lønn skiller seg ut, men også arbeidsrettslige spørsmål om f.eks. ferie, permisjon og ansettelser. Etaten har mange rutiner og reglementer å forholde

seg til, og spørsmålene er mange og varierte.

Er det mange vriene spørsmål?

– Det skjer ikke sjelden, ja. Ofte er det lokale tillitsvalgte som besvarer de enkle spørsmålene, og så får jeg de litt tyngre.

Du er på en måte nivå to?

– Definitivt. Spørsmål kommer ofte via våre hovedtillitsvalgte, plasstillitsvalgte eller sentralstyret.

Du får med andre ord alle «problem-barna»?

– Ja, men det er nettopp slike spørsmål jeg

trives med. Jeg liker å fundere litt på saker og grave i lov- og avtaleverk for å finne svar.

Hva kan de dreie seg om?

– Det er egentlig ikke noe spesielt som går igjen. Et ferskt eksempel var en som søkte på en jobb og mente seg forbigått i ansettelsesprosessen. Hun lurte på om vi kunne hjelpe henne.

Kunne du hjelpe i det tilfellet?

– Vel, ja, i den forstand at jeg kunne tydeliggjøre hva regelverket sier, men jeg kunne ikke hjelpe henne med å få jobben.

I den andre enden av skalaen har vi profesjonelle advokater inne i bildet. Som rett før sommeren hvor vi hadde en sak som ble ført for høyesterett. Det gjaldt et medlem som ikke fikk uførepensjon som vi mente hun hadde krav på.

Hva med de som ikke får det svaret de ønsker seg?

– Som fagforening gjør det vi kan. Noen ganger må vi likevel gi beskjed om at det ikke er mer vi kan gjøre. Jeg ville gjort en veldig dårlig jobb som tillitsvalgt hvis jeg

ga uttrykk for noe annet enn det som er gjeldende regler. Det hender også at vi tar opp saker selv om jeg personlig ikke er enig. Det er grunnleggende at et medlem skal bli hørt og at vi som fagforening skal gjøre det beste for våre medlemmer.

Dere har også påvirkningskraft?

– Absolutt. Et tydelig eksempel var for noen år siden da vi fikk opprettholdt flere kontorer som ellers ville blitt lagt ned. Et paradoks i det tilfellet var at alle var mer opptatt av kontorene som ble lagt ned og ikke de vi fikk beholde. Da var det vanskelig å få kred for det arbeidet vi la ned og de seirene vi tross alt fikk.

Du må forholde deg til nye sjefer hver gang det er valg, hvordan opplever du det?

– Ja, jeg får på en måte en ny ledelse hvert tredje år, men det er som regel personer jeg kjenner og har jobbet med, så det går stort sett greit. I tillegg skal jo jeg også velges hvert tredje år jeg også. Jeg er bare frikjøpt for en periode av gangen, den formelle jobben min er i Skien. Men jeg har vært heldig som har blitt gjenvalgt og hatt gode sjefer hele tiden.

Hvem er du for lederen?

– Det har vært litt forskjellig avhengig av hvilken sjef det dreier seg om. Noen ganger må jeg dra ham ned på jorda og kan muligens bli oppfattet som en brems, men jeg håper jeg også har bidratt med erfaring og kunnskap som har brakt SkL framover. Uansett hvem det har vært, så tror jeg at jeg har vært en god sparringspartner.

Betyr det også at dere utfyller hverandre?

– Ja, definitivt. Det er ikke alltid vi er enige, og det er bra, for da får vi bryne oss på hverandres synspunkter. Jeg tror ikke det hadde vært bra for SkL hvis vi hadde vært enige i ett og alt. Nåværende leder Ivar er veldig flink til å tenke strategi og er god til å bruke avtaleverket og rollen som tillitsvalgt til beste for medlemmene. Det både tror og håper jeg blir synlig for medlemmene. Det beste ved min rolle er å bidra til gode diskusjoner om utviklingen av SkL.

Rune Wikstøl

Derfor velger jeg SkL

Jeg angreir ikke på at jeg skiftet fagforening. Jeg ble med en gang involvert og engasjert i organisasjonen med interessante oppgaver som SMSØ. Jeg føler meg inkludert og at man er en del av et fellesskap. Det er stor takhøyde i organisasjonen og jeg føler at det er lov å si sin mening. Etter overgangen var det første gangen på ti år i etaten at jeg fikk lønnstillegg på de lokale forhandlingene.

Dersom det skulle være behov for hjelp, så har organisasjonen meget kompetente folk sentralt som kan sine fagområder meget godt. De er gode på Hovedavtalen, lønnsforhandlinger og arbeidsrett. Medlemstilbudene er meget gode og SKL-ere er meget trivelige og dyktige folk. Samlingene er godt organisert, holder et meget høyt faglig nivå og er veldig sosialt. Kort sagt, man føler seg hjemme! Etter jeg ble medlem i SKL føler jeg for første gang at man har fått gjennomslagskraft opp mot arbeidsgiver.

Terje Hofstad, seniorskattejurist, Sandnessjøen



Derfor velger jeg SkL

Jeg ble medlem i sin tid - veldig tilfeldig og etter som tiden gikk ble det "en vane". Jeg var og er opptatt av at vi kollegaer har det greit og trives på jobb. Det var og er grunnen til at jeg ble ganske aktiv i SkL på fylkes- og regionsplan. Så trivdes jeg jo sammen med de andre medlemmene i vår travle hverdag. Interessen min gikk altså på å påvirke hverdagen slik at vi alle hadde det greit og ble sett med de oppgavene vi hadde.

Per Jarle Nørholmen,
seniorrådgiver, Kristiansand



SØK OM STØTTE TIL KOMPETANSEHEVING FRA SKL

SkL gir støtte til medlemmer som gjennomfører relevant, kompetansehevende opplæring som ikke dekkes av arbeidsgiver. Avsatte midler deles ut per kalenderår. Medlemmer kan søke støtte for inntil 10 000 kroner per år. Det kan gis forhåndstilsagn ved behov.

Følgende retningslinjer gjelder for tildelingen:

- Du kan søke om støtte til kurs og studier av ulik varighet og type, både dagskurs og studier på hel- eller deltid
- Det gis støtte til kostnader for bøker, kursvagn, eksamensavgift og liknende
- Det gis ikke støtte til reise- og overnattingsutgifter, diettkostnader, PC, programvare, medlemskap i foreninger eller liknende

- Opplæringen må være relevant med tanke på arbeidssituasjon i Skatteetaten
- Ved lengre studier gir ikke tildeling ett år automatisk rett til støtte for kommende studieår
- Søknadene behandles fortløpende
- I søknaden må det oppgis hvilke utgifter det søkes støtte til
- Maksimalt beløp som ytes er kr 10 000 per person per år
- Ved innvilget søknad vil utbetaling av støtten gis når kvitteringene fremlegges

Søknad om støtte sendes på mail til **post@skl.no**. Dokumentasjon av utgifter skannes og sendes med søknaden, evt. i ettertid når utgiftene kan dokumenteres.



20 % YS-rabatt

Gjensidige

Medlemsfordeler

Fordelene ved å være medlem i et YS-forbund er mange. Med 222 000 medlemmer i ryggen har vi forhandlet frem en rekke gunstige rabattavtaler innen blant annet bank, forsikring og reise. Visste du at du kan finansiere medlemskontingenten med det du sparer på YS-forsikringene, YS-rabattene og de ekstra gode rentene hos banken? Sjekk medlemsfordelene på www.ys.no.

Du kan spare mye på medlemsfordelene i Gjensidige

Over 64% av medlemmene i YS-forbundene bruker Gjensidige-avtalen.

- Du får minst 20% rabatt på skadeforsikringene dine fra første forsikring
- På bil-, hus- og reiseforsikring er rabatten enda høyere
- Aller mest er det kanskje å spare på YS-forsikringene YS Innbo, YS Hytteinnbo, YS Uføreforsikring Pluss, YS Livsforsikring og YS Familieulykkesforsikring

Les mer om medlemsfordelene hos Gjensidige på www.gjensidige.no/privat/kundefordeler/ys



1 TIME GRATIS JURIDISK HJELP, MEDLEMSPRIS NÅR DU TRENGER MER

GRATIS JURIDISK FØRSTEHJELP

Har du spørsmål om arv, kontrakter, eller behov for annen juridisk bistand, kan du nå få hjelp av Legal24 Advokatfirma. Som medlem i SkL får du en rabattert timepris, og yrkesaktive medlemmer får den første timen dekket av SkL. Juridiske spørsmål du måtte ha som ansatt i Skatteetaten, hjelper SkL deg med som før.

- Timeprisen er 1 220 kroner (offentlig salærsats og 200 kroner) + moms
- SkL dekker den første timen for yrkesaktive medlemmer

Du kan blant annet få bistand i saker som:

Familerett

- Samboerkontrakter
- Ektepakter
- Ektefelleskifte
- Økonomisk oppgjør mellom samboere
- Barnefordeling og foreldretvist

Arverett

- Testament
- Arverettslige problemstillinger i forbindelse med dødsboskifte
- Uskiftet bo
- Arveplanlegging

Kjøp og salg

- Forbrukerkjøp
- Privat kjøp og salg av bil, båt mm.
- Håndverkstjenester og fast eiendom

SLIK GJØR DU DET:

- RING 21 51 98 30
- TASTEVALG 3
- OPPGI FORBUND OG HVOR DU JOBBER

Verv og vinn!

Verver du flest medlemmer i løpet av kalenderåret, kan du ende som den heldige vinner av et **gavekort på kr 5.000,-**.

Uansett hvor mange du verver, er det en fast premie på kr 1.000,- for hvert nye medlem du verver. Innmeldingsblankett finner du på **skl.no**.

Velkommen til SkL!

Organisasjonen for deg i Skatteetaten. Mange gode argumenter finner du på baksiden av dette bladet.

Mer om SkL finner du i vår Velkommen-brosjyre.

Den finner du på **skl.no** eller hos den lokale plasstillitsvalgte.



Derfor velger jeg SkL

- Grunnen til at jeg valgte SkL, er ren tilfeldighet. Som nyansatt og min første "voksen-jobb", hadde jeg ingen erfaring med fagforening og fagforbund. Tilfeldigvis var Ivar Sømhovd innom avdelingen vår relativt kort tid etter at jeg hadde startet, og gjorde meg oppmerksom på hva det innebar å være fagorganisert og de mulighetene jeg hadde til å bidra og påvirke gjennom SkL.

Selv om det var tilfeldigheter som gjorde at jeg valgte å bli medlem av SkL, har det vært et bevisst valg å forbli. Det er ikke vanskelig å forbli når du vet at du kan ta opp stort og smått med PTV, HTV og ikke minst alle de flinke personene i sekretariatet! Så takk til alle dere flinke tillitsvalgte rundt omkring som gjør det enkelt for oss å velge rett. SkL er kanskje ikke størst, men de er definitivt best!

Usman Asghar
jurist, Bjørnevatn



Sentralstyret



LEDER:
Ivar Sømhovd
Innkrevning, Oslo
Mobil: 40 22 67 63
ivar.somhovd@skl.no



NESTLEDER:
Annelise I. Rosland
Innsats, Bodø
Mobil: 48 03 17 28
annelise.isaksen.rosland@skl.no



STYREMEDLEM:
Tom Erik Åmfelt
Innsats, Oslo
Mobil: 40 04 83 66
tom.erik.amfelt@skl.no



STYREMEDLEM:
Anita Breivik
Innsats, Molde
Mobil: 91 64 31 14
anita.breivik@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Britt Elin Jaabæk
Brukerdialog, Kristiansand
Mobil: 41 25 77 35
brittelin.jaabak@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Uyen Rødland
Brukerdialog, Kristiansand
Mobil: 93 41 22 17
uyen.rodland@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Kaare S. Sidselrud
Informasjonsforvaltning, Oslo
Mobil: 90 84 59 55
kaare.sidselrud@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Imran T. Mahmood
Brukerdialog, Oslo
Tlf: 47 79 99 32
imran.mahmood@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Trude Håland Garnes
Brukerdialog, Bergen
Mobil: 40 80 83 07
TrudeHaland.Garnes@skatteetaten.no



1. VARAMEDLEM
Kjell Reidar Søiland
Innsats, Sandvika
Mobil: 92 64 86 48
kjell.soiland@skatteetaten.no



2. VARAMEDLEM
Vidar Larsen Risdal
Innkrevning, Grimstad
Mobil: 37 25 21 62
VidarLarsen.Risdal@skatteetaten.no



3. VARAMEDLEM
Merete Pettersen
IT, Mo i Rana
Mobil: 95150068
Merete.pettersen@skatteetaten.no

Divisjonene

Brukerdialog:

HTV: Marianne Spangberg, Kongsberg
1. vara: Ronny Rydningen, Leikanger
2. vara: Anne Marie Bakke, Stavanger
ATV Innland: Svein Cato Samuelsen Wian, Alta
ATV Utland: Agnethe Carrera, Moss
ATV Brukerkontakt: Beate Lindstrøm, Steinkjer
ATV Forbedring: Roar Lyby, Helsefyr

Informasjonsforvaltning:

HTV: Anne Førstenberg-Rysjedal, Bergen
1. vara: Marianne Gulbrandsen Nyvold, Grimstad
2. vara: Einar Holmer-Hoven, Grimstad

Innkrevning:

HTV: Hege Sømhovd, Oslo
1. vara: Edel Strand, Mo i Rana
2. vara: Monica Hauge Stiansen, Bjørnevatn
ATV Bidrag: Ole K. Josefsen, Bjørnevatn
ATV Oppdrag: Linda Acay, Mo i Rana
ATV Regnskap: Hege Sømhovd, Tove Bakken, Helsefyr
ATV SKO: Bodil Talakstad Riis, Skien
ATV Skatt og avgift: Til valg

Innsats:

HTV: Roy Strømstad, Oslo
1. vara: Pia Hansen Rolstad, Tønsberg
2. vara: Tone Hansen, Moss
ATV Fokus: Siv Godø, Ålesund
ATV Innsikt: Elin Birgitte Olsen, Bodø
ATV Skattekrim: Pia Hansen Rolstad, Tønsberg
ATV Storbedrift: Tone Hansen, Moss

Sekretariatet

Tom Erik Åmfelt mob. 400 48 366
Ivar Sømhovd, mob. 407 27 860
Annelise I. Rosland, mob. 908 39 736



KONTORLEDER
Danica Milosevic
Tlf: 21 01 36 98/ 95 18 95 02
danica.milosevic@skl.no



RÅDGIVER
Jens Chr. Batt
Tlf. kontor: 40 61 70 89
mob. 90 88 41 68
jens.chr.batt@skl.no



INFORMASJONSRADGIVER
Astrid Hellwig
Mobil 90 67 05 48
astrid.hellwig@skl.no

IT:

HTV: Karen Marie Schnell, Helsefyr
1. vara: Ann Kristin Grinden, Helsefyr
2. vara: Einar Holmer-Hoven, Grimstad
ATV Produksjon: Merete Pettersen, Mo i Rana

Administrative tjenester:

HTV: Cecilie Thommesen, Tønsberg
1. vara: Bengt Karlsen, Moss
2. vara: Trine Nicolaisen, Oslo

SKD og Utvikling:

HTV: Karen Marie Schnell, Helsefyr

Forkortelser:

HTV: hovedtillitsvalgt
ATV: avdelingstillsvalgt
PTV: plasstillitsvalgt

Øvrige

Sekretariatet for skatteklagenemnda:

PTV: Anne Kristin Aske, Forus

SkL Ung:

Leder: Imran T. Mahmood, Oslo
Kine Hildal, Narvik
Vidar L. Risdal, Grimstad
Silje Løvstad
Artem Bronzov

Adresse: Grønland 4, 0188 Oslo
Tlf: 21 01 36 98
E-post: post@skl.no

REDAKSJONEN:

Astrid Hellwig
Jens Chr. Batt

ANSVARLIG REDAKTØR:

Ivar Sømhovd

UTGIVER:

Skatteetatens Landsforbund

UTFORMING:

Heidrun Klevan

Forsidefoto:

Jens Chr. Batt og SkL Ung

Ansvarlig Trykk:

Erik Tanche Nilssen AS

www.skl.no

Returadresse
SkL-Nytt
Grønland 4
0188 Oslo



SkL, det naturlige valget for deg som jobber i skatteetaten

- SkL kan skatteetaten
- SkL gir rask og riktig informasjon
- SkL jobber for en god lønnsutvikling
- SkL er partipolitisk uavhengig
- SkL støtter deg i omstilling
- SkL kan tilby juridisk bistand
- SkL gir deg en stemme helt til topps
- SkL har en ordning med studiestøtte
- SkL har egen Ung avdeling som tar for seg det unge
- medarbeidere er opptatte av og tilbyr spennende konferanse
- SkL tilbyr kompetanse og samhold gjennom kurs og arrangementer

Medlemskontingenten kan spares inn gjennom:

- gunstige forsikringer i Gjensidige og fordelaktige vilkår i Gjensidige bank
- YS innbo kostnadsfritt i 6 måneder fra innmeldingstidspunkt
- fradrag i skatten din for betalt medlemskontingent
- gratis juridisk rådgivning i privat sammenheng

- meld deg inn på skl.no

*Mennesket i fokus i et
utviklende fellesskap*