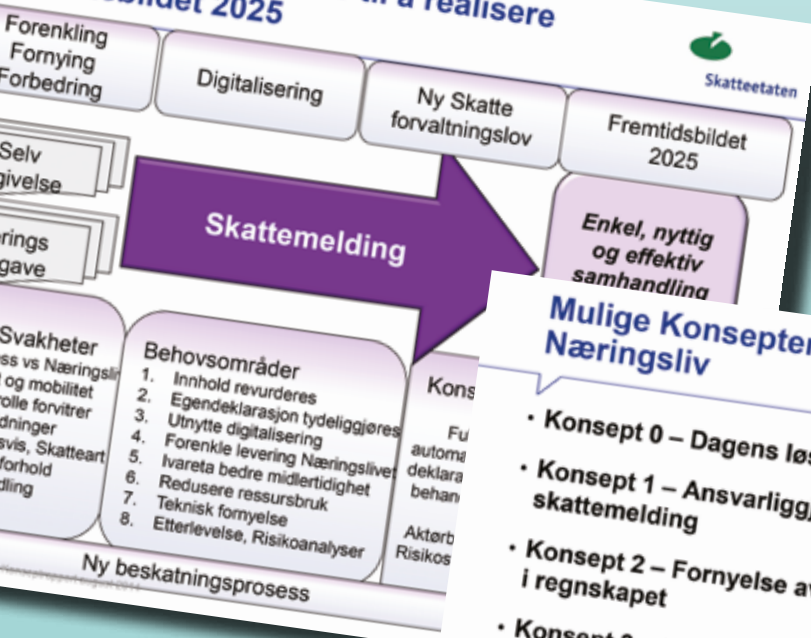


## Fra selvangivelse til skattemelding s.4

Skattemeldingen bidrar til å realisere fremtidsbildet 2025



### Mulige Konsepter for selvangivelsen Næringsliv

- Konsept 0 – Dagens løsning
- Konsept 1 – Ansvarliggjort tjenesteyter som grunnlag for skattemelding
- Konsept 2 – Fornyelse av alle deklarasjoner med utgangspunkt i regnskapet
- Konsept 3 – Skattemelding med integrert regnskapsmulighet for småbedrifter
- Konsept 4 – Skattemelding som en fornyelse og forenkling av dagens selvangivelse

Med alternative konsepter for skattemelding forstår vi her prinsipielt ulike utforminger overfor skattyter av skattemeldingen og prosedyrene for levering og behandling

Skattemeldingen - Konseptrapport august 2014

29.08.2014 10

Ny runde med kontorstruktur s.6  
Trenger vi ny arbeidsmiljølov? s.8  
De lokale lønnsutvalgene s.13

Lokale lønnsforhandlinger s.10

Skattemeldingen - Konseptrapport august 2014



## Redaktørens eget hjørne

Det har vært en god sommer i år, jeg skal huske det når arbeidsdagene utover høst og vinter toppes med møter og oppgaver som aller helst skulle vært gjort i går.

I Skatteetaten opplever vi det samme, det skjer mye fremover. Regjeringens planer om å forenkle, fornye og forbedre offentlig forvaltning preger møtevirksomheten i Skatteetaten, som i SkL. Det er likevel viktig å huske at mye av det som skjer i etaten, er arbeid som uavhengig av regjeringens politikk drives frem av etatens eget ønske om å levere gode og funksjonelle tjenester. Tjenester som også berører deg og meg som privatpersoner. Omleggingen av selvangivelsen til skattemelding har vokst frem for at Skatteetaten i fremtiden skal kunne beregne formues- og inntektsskatt på en bedre måte. Utviklingen har gått raskt og dagens systemer tilfredsstillende ikke lenger brukernes behov for raske og pålitelige arbeidsverktøy. Siden jeg som 16-åring fikk frikort og leverte inn min første selvangivelse, har alt blitt mye enklere, både å fylle ut og å levere inn. Nå, som e-bruker, er jeg veldig spent på hva en omlegging til en skattemelding faktisk vil innebære.

Med en ekstra stor pott å fordele i år, vil lokale lønnsforhandlinger også sette sitt preg på høsten. Takk til de lokale lønnsutvalg som på kort varsel svarte på spørsmål i forbindelse med årets oppgjør. Og til alle tillitsvalgte og medlemmer, lykke til med lønnsforhandlingene!

*Arnd*



En prat med...

## Annelise Isaksen Rosland

Arbeidssted: Kontroll og rettsanvendelse, Skatt nord Bodø

### Hvordan har det vært å komme inn i rollen som RTV?

Det har vært veldig interessant og lærerikt. Det er mye å sette seg inn i som RTV, men jeg har flinke og erfarne folk i styret som jeg samarbeider godt med, så jeg synes det har gått greit. Jeg synes det har vært veldig givende å ha kontakt med og gjøre en jobb for medlemmene i regionen.

### Hvordan fungerer medbestemmelsen i nord?

Det er vel ikke noen hemmelighet at medbestemmelsen i nord ikke har fungert som jeg skulle ønske. Nå skal medbestemmelse være tema på neste Hovedavtalemøte, så jeg ser fram til å diskutere dette nærmere, og så håper jeg at det vil bli forbedringer i forhold til medbestemmelse framover.

### Skatteetaten står overfor store endringer. Hvordan tror du det vil bli?

Jeg tror det vil bli store endringer både i forhold til arbeidsoppgaver, organisering og teknologiske løsninger, og det vil bli stilt større krav om fleksibilitet fra oss ansatte, både i forhold til arbeidsoppgaver, arbeidsutførelse og kompetanse.

Jeg synes derfor det er veldig viktig at organisasjonene og de tillitsvalgte får være med og utøve medbestemmelse både sentralt, regionalt og lokalt.

# Nye oppdrag krev gode løysingar



Sidan forrige leiar i SKL Nytt, har regjeringa bestemt seg for å overføre enda fleire oppgaver til Skatteetaten. Innan 01.01.2016 skal skatteoppkrevjarane ligge under Skatteetaten, som har frist til 15.11.2014 med å greie ut korleis overføringa skal skje. Etaten har og fått i oppdrag å sjå nærare på kontorstrukturen.

Meininga er å gjere Skatteetaten meir effektiv og samstundes spare pengar.

Overføringa av skatteoppkrevjarane frå kommunane til Skatteetaten er noko SkL har venta på. Som ved tidlige utgreiingar meiner vi òg denne gongen at det er fornuftig å sjå samla på skatte- og avgiftsinnkrevjinga. Særleg når etaten no tar over Statens innkrevjingsentral og særavgiftene frå Tolletaten, verkar det enda meir fornuftig at det er Skatteetaten som også krev inn skatt. HR-miljøet i direktoratet er bemanna for ein normalsituasjon. Med alle nye oppgaver og tilsette som skal overførast til etaten det neste halvanna året, blir det eit hardt press på dette miljøet. Eg vonar dei har nok ressursar til både å gjere en god jobb med å tilrettelegge for nye oppgaver og til å syte for medverknad frå dei tillitsvalde i omorganiseringsprosessane.

SkL har lenge ynskt ei samla vurdering av kor i landet etaten skal vere til stades. Det er ikkje bra at tilfeldige kontor vert nedbemannet og nedlagde berre fordi folk har slutta der. Sentraliseringsbestillinga frå finansminister Siv Jensen ser ut til å gå ein god del lenger enn det SkL hadde håpa på når det gjeld kor i landet etaten

skal vere til stades. Eg ser det som viktig at SkL er med i prosessen for å bidra til at vi får så gode løysingar som mogleg for brukarane og for dei tilsette. Gode personalløysingar er viktige i så måte. Med alle dei nye oppgåvene etaten har fått i tillegg til interne endringar som inneber fleire og fleire landsdekkjande oppgaver, meiner eg at tida no er moden for også å sjå på Skatteetatens organisasjonsstruktur. Eg håpar at skattedirektør Hans Christian Holte snart set i gang eit arbeid for å sjå om regionmodellen har ei framtid eller ikkje.

Det nærmar seg no lokale lønnsforhandlinger. Sjølv om det er ein stor pott i år, vil det på langt nær vera nok til at alle får tillegg. For å auka moglegheitene, bør du både ha samtale om løn med næraste leiar i tillegg til å senda inn krav til SkL. Eg håpar mange har sendt inn så gode krav til SkLs lønsutval i år at dei får ein tøff jobb med å prioritere kven som bør få tillegg. Det er i hovudsak lønspolitikken som legg føringar for prioriteringane. Så er det forhandlingane mot leiinga som avgjer kven som får lønstillegg og kor mykje kvar enkelt får. Det eg er heilt sikker på, er at det er mange fleire SkL-medlemmar som fortener lønsopprykk enn dei som vil koma til å stå i protokollen etter forhandlingane. SkLs lokale lønsutval har både gjennom kursing og mange års røynsle skaffa seg god kompetanse. Dei er godt rusta til å gjere ein god jobb for SkLs medlemmar ved lønsforhandlingane i haust. Vi går ei spennande tid i møte. God haust alle saman!

*Per Magnar Stavland*

## INNHold

Fra selvangivelse til skattemelding	s.4
Ny runde med kontorstruktur	s.6
Hvor lett skal du kunne flyttes på?	s.7
Trenger vi ny arbeidsmiljølov?	s.8
Lokale lønnsforhandlinger	s.10
Hva er PIN-koden?	s.12
Dette er de lokale lønnsutvalgene	s.13
Klar for lønnsforhandlinger	s.16
SKL-butikken	s.18
Viktige verv i SkL	s.19

# Fra selvangivelse til skattemelding

Konseptrapporten kalles den i korridorene i Skatteetaten. Det sier nok mer om hva slags rapport det er enn om selve innholdet, og rapportens egentlige navn, **Framtidig skattemelding for formue og inntekt, konseptrapport**, er i så måte mer dekkende. Men hva handler rapporten egentlig om?

Kort fortalt tar konseptrapporten for seg hvordan Skatteetaten i fremtiden skal kunne innhente og bearbeide informasjonen for å beregne formues- og inntektsskatt, det som i alle år har blitt gjort gjennom selvangivelsen. Selvangivelsen slik vi kjenner den vil derfor utgå og erstattes av skattemeldingen. Rapporten inneholder alternative konsepter for hvordan løsningene for næringsdrivende kan være. Den sier også noe om hvilke forenklinger det vil bli for skattyter og hvilke besparelser det kan bli for Skatteetaten.

Hittil har selvangivelsen dekket for kommunikasjonen med skattyter for innhentingen av informasjonsgrunnlaget for fastsetting av skatt på inntekt og formue. Digitalisering, internasjonalisering, økt mobilitet og endringshastighet har resultert i at selvangivelsen slik vi kjenner den sakte men sikkert ikke lenger dekker dagens behov, hverken for Skatteetaten, bedrifter eller skattyter.

## Ny skatteforvaltningslov

I tillegg har Finansdepartementets arbeid med ny skatteforvaltningslov, og interne behov som et moderne IT-system for behandling av selvangivelser og arbeidet med «Skatteetaten 2025» også vært viktige pådrivere for å modernisere dagens beskatningsordning. Skatteetaten skal ivareta mål om etterlevelse av skatteregler samtidig som

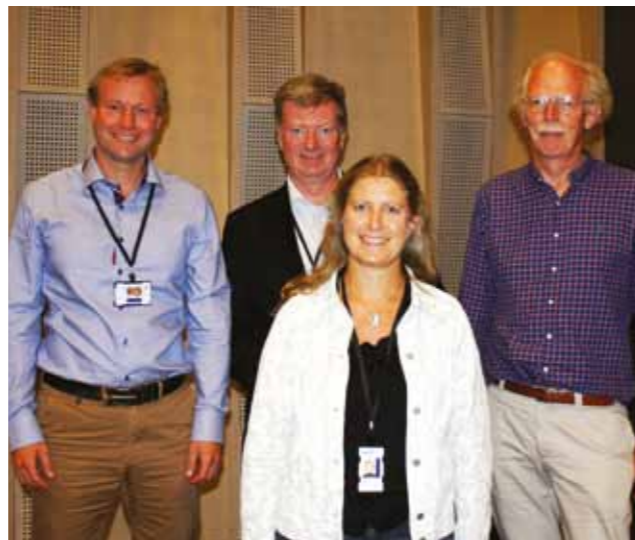
systemet skal forenkles og kostnader knyttet til beskatningsprosessen skal reduseres. Effektivitet og sammenheng i prosessene fra inntektsåret og frem til kontroll og oppfølging i ettertid skal også sikres.

For skatteetaten betyr dette at mye av innsatsen forskyves fra dagens likningsperiode til innleveringsperioden. Den nye ordningen er et ledd i at Skatteetaten, som i dag har betydelig arbeid med oppfølging av formelle og mer enkle materielle

feil og mangler i selvangivelsen, skal nå regjeringens mål om forenkling, fornying og forbedring. En godt tilrettelagt og mer funksjonell og automatisert tilbakemelding til skattyter i forkant av levering, vil gi en vesentlig reduksjon i etatens oppfølgingsarbeid i etterkant. I tillegg er satsingen viktig i arbeidet med å digitalisere Skatteetatens tjenester og den er et sentralt virkemiddel for å realisere den nye beskatningsprosessen for næringsliv og lønntakere/pensjonister.

## A-meldingen

Innføring av den nye rapporteringsordningen A-meldingen legger også et viktig fundament for den nye skattemeldingen. Her vil fem skjemaer falle bort og erstattes med a-meldingen, og endringene i kodeverket i denne forbindelsen gjør at selvangivelsen må tilpasses for ny presentasjon. Også her er målet med omleggingen at tidlig dialog med skattyter skal bidra til mer presist forskudd og riktigere skatteoppgjør med lavere ressursbruk.



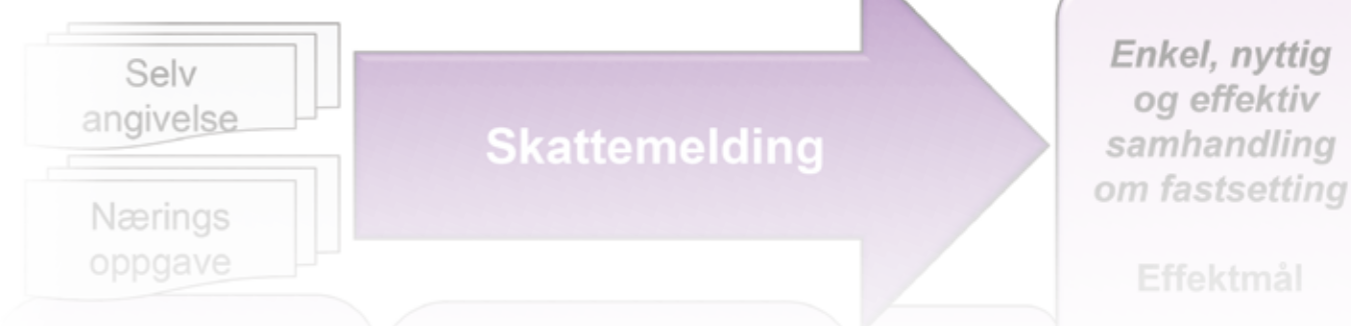
Konseptrapporten ble presentert den 29. august av fra v. Thomas Flatøe, teamleder løsning, Morten Tveit, teamleder forretningsutvikler, Anette Beichmann, prosjektleder og Petter Håndlykken fra innovasjon og utviklingsavdelingen.

Ett av målene med den nye skatteforvaltningslovens prinsipp om skattyters selvfastsetting vil være å synliggjøre at Skatteetatens rolle først og fremst er å bistå skattyter til egen fastsetting, et annet at oppfølging av fastsettingen blir korrekt.

## For lønntakere og pensjonister

Satsingen legger til grunn at samhandlingen med lønntakere og pensjonister skal foregå gjennom en selvbetjeningsløsning. Normalen er et omgående skatteoppgjør etter at skattemeldingen er levert. Ved levering av første gangs fastsettelse, eller endret fastsettelse, vil skattyter få informasjon om hvordan resultatet av skatteoppgjøret vil bli basert på de opplysninger som foreligger, forventet tidspunkt for oppgjør og betaling, samt opplysning om hvorvidt det er spesielle forutsetninger knyttet til fremdriften.

Skattyter vil automatisk få melding når det foreligger nye eller oppdaterte grunnlagsdata som endrer forutsetningen for skattyters egen fastsetting. Når etaten



på eget initiativ har tatt skattyters egen fastsettelse opp til vurdering, og fatter et vedtak som fraviker skattyters fastsettelse, vil skattyter informeres om dette. Skattyter kan klage på et vedtak etter reglene i ny skatteforvaltningslov. Satsingen skal inkludere nødvendig systemstøtte slik at skattyter får løpende selvbetjent innsyn i status i behandlingen av sin klage.

## For næringsdrivende

Innholdet og strukturen i næringsoppgavene vil bli fullstendig fornyet i forhold til dagens oppgaver både for personlige næringsdrivende og selskaper. Innholdet i skattemeldingen tilpasses interaktiv innlevering basert på digital kommunikasjon mellom den næringsdrivende og Skatteetaten. Det innebærer at dagens om lag 50 skjema erstattes av en ny digital oppgave.

Selvfastsettelsen fra den næringsdrivende skal være basert på den næringsdrivendes regnskapsmessige årsavslutning. Grunnlaget for beregning av skatt skal følges av en rapport med hovedtall fra næringsdrivendes årsoppgjør med relevante regnskapsmessige og skattemessige verdier.

## Prosjektgruppen har kommet frem til at følgende effektmål vil realiseres innen 2020:

- Skattyter vil få riktig skatt gjennom tilpasset dialog med Skatteetaten
- Skattyter vil få tidligere avklart skatteoppgjør
- Forbedret veiledning og behandling av skattytere med utenlandsforhold
- Næringsdrivende opplever betydelig forenkling i innrapportering av direkte skatt og reduksjon i administrative kostnader

- Redusert ressursforbruk i Skatteetaten gjennom automatisering og bedre systemstøtte
- Sikre stabil, pålitelig drift og enklere forvaltning av systemporteføljen for behandling av likning og skatt
- Økt etterlevelse av skattereglene og redusert skattegap

Rapporten ble sendt på intern høring med frist 1. september. Toppledelsen i Skatteetaten vil i slutten av november beslutte om man skal gå videre med forslaget. Tidligst mulig start for et prosjekt vil være 1. januar 2016.

Astrid Hellwig og Jens Chr. Batt

## Moderne familie med «mine, dine og våre barn»?

Ved uførhet kan det bli vanskelig å betjene gjeld. Ved død må den gjenlevende betale ut straksarv til den avdødes egne barn, i tillegg til at det mangler en inntekt til å betale ned på gjeld.

Med **YS Dødsfallsforsikring** kan du sikre deg en engangsutbetaling helt opp til 2 millioner kroner ved død. Og ikke er det dyrt: Du betaler fra 718 kroner i året for å være sikret en utbetaling på 2 millioner kroner ved dødsfall.

SkL-medlemmer kan også kjøpe rimelig uføreforsikring. Kom innom ditt nærmeste Gjensidige kontor, ring oss på 03100 eller gå inn på [gjensidige.no/ys](http://gjensidige.no/ys) for mer informasjon. (Pris og forsikringssummer er per 15. april 2014.)

**SkL** SKATTEETATENS LANDSFORBUND

**Gjensidige**

# Ny runde med kontorstruktur

Regjeringen har bedt Skatteetaten utrede forslag til en ny kontorstruktur som innebærer færre og større enheter. Med færre kontorer og nye oppgaver går vi inn i en tid med store forandringer.

På sankthansaften i år sendte Finansdepartementet ut enda et oppdragsbrev til Skatteetaten. Denne gang var det etatens kontorstruktur som skulle ses på. Oppdraget lyder: Finansdepartementet gir Skattedirektoratet i oppdrag å utrede et forslag til ny kontorstruktur i Skatteetaten.

## Bakgrunn for oppdraget

Med bakgrunn i Sundvolden-erklæringen vil regjeringen effektivisere offentlig sektor. De har besluttet å tilføre Skatteetaten flere nye oppgaver: Statens innkrevingssentral fra 01.01.15, oppgaver fra Toll- og avgiftsetaten fra 01.01.16, skatteoppkreverfunksjonen fra 01.01.16 og forvaltning av dokumentavgiften fra 01.01.16. Utviklingen i etaten de senere årene og de nye oppgavene tilsier at kontorstrukturen i Skatteetaten bør vurderes på ny.

## Overordnede føringer

Den nye kontorstrukturen skal legge til rette for at etaten skal løse oppgavene bedre og mer effektivt. Forslaget samlet sett må opprettholde en god regional fordeling av arbeidsplassene. Kontorene skal ha sterke og brede fagmiljøer og storbedriftsfordeler må hentes ut i vesentlig større grad enn i dag. Regjeringen legger til grunn at dette tilsier færre og større kontorer.

Regjeringen vil at forslaget skal bygge på tydelige kriterier og at følgende bør inngå i vurderingene:

- Effektiv ressursbruk
- Størrelsen på fagmiljøene og kompetansebehov



SkL er opptatt av at Skatteetatens tilstedeværelse blir tilstrekkelig ivaretatt.

Foto: Astrid Hellwig

- Tjenestetilbud og tilgjengelighet for viktige brukergrupper
- Etterlevelshensyn
- God regional fordeling av arbeidsplasser

Personalmessige konsekvenser skal beskrives særskilt. Det må legges til rette for ryddige og forutsigbare personalprosesser med utgangspunkt i gjeldende rammebetingelser for omstillingsarbeid og medbestemmelse. Informasjon til de ansatte skal prioriteres høyt og tjenestemannsorganisasjonene

skal involveres på en hensiktsmessig måte. Rapport med forslag til ny kontorstruktur skal oversendes departementet innen 1. mai 2015.

## Hva mener SkL?

SkL har i lang tid etterspurt en helhetlig gjennomgang av kontorstrukturen, med åpne prosesser som også organisasjonene er med på. Hvilke kontorer som hittil har blitt lagt ned, har vært tilfeldig som følge av naturlig avgang og ikke etter en konkret

## Hvor lett skal du kunne flyttes på?

### Det krangler vi med arbeidsgiver om for tiden...

I SkL-info 24/14 av 28. mai informerte vi om at det ble brudd i forhandlingene om endring av Skatteetatens tilsettingsreglement. SKD ønsker å følge KMDs anbefaling om å ikke ha en presis angivelse av tjenestested i arbeidsavtalene. Nåværende tekst i reglementet er: *En tjenestemann tilsettes for tjeneste i Skatteetaten med angitt geografisk tjenestested.* SKDs forslag til ny tekst er: *En tjenestemann tilsettes for tjeneste i Skatteetaten.* For SkL er dette en viktig sak og vi ønsker at nåværende formulering opprettholdes.

SKD brakte saken videre til tvisteløsning, dvs. først meklings i regi av Finansdepartementet den 25. juni. Da meklingsen ikke førte fram, går saken videre til nemndsbehandling. Prosesskriv fra SKD ble sendt partene den 1. september. Organisasjonene har hatt frist til 14. september med å gi et felles tilsvarende. Selve nemndsmøtet er berammet til 6. oktober

Det er på det rene at arbeidsgiver innenfor gitte rammer kan endre tjenestested i kraft av styringsretten og i henhold til tjenestemannsloven. Om en eventuell endring vil få noen som helst betydning er et spørsmål det er ulik oppfatning om. Er det kun snakk om hvilken følelse av trygghet den enkelte medarbeider skal ha uten at det i realiteten har praktisk betydning?

Da partene i forbindelse med ROS endret reglementet til det som er dagens ordlyd, var vi enige om at teksten ikke begrenset arbeidsgivers styringsrett. I 2012 gikk NTL Skatt likevel til sak mot Skatteetaten da Skatt øst flyttet oppgaver og ansatte fra Oslo til Sandvika. De mente at styringsretten var begrenset ved at det i arbeidsavtalen var angitt bestemt tjenestested. NTL Skatt tapte på alle punkter i Oslo Tingrett.

Hvorfor er det da så viktig for SkL å opprettholde dagens tekst i reglementet når arbeidsgiver likevel kan endre tjenestestedet? Vi mener det er viktig at de ansatte vet hva man har å forholde seg til. Arbeidsmiljøloven tilsier at tjenestested skal fremgå av arbeidsavtalen. For ikke å skape tvil eller utrygghet mener vi det eksplisitt bør fremgå av reglementet hva man legger i dette. I tillegg kan det ha betydning for utøvelsen av styringsretten i praksis. Vi ønsker ikke at arbeidsgiver lettere kan flytte på ansatte ut over det rammene tilsier. En så snau formulering i reglementet mener vi kan bidra til dette.

JCB

vurdering av hvor Skatteetaten bør være til stede.

Det er mange momenter som skal tas hensyn til i denne nye runden, ikke minst de nye oppgavene etaten tilføres. Vi ser også at regionmodellen med et «fullsortiment» av oppgaver i hver region for lengst har blitt utvannet. Det stadig økende antall riksprosjekter og landsdekkende funksjoner og oppgaver har bidratt til det. Det er en utvikling som bare vil fortsette og som SkL mener er riktig slik situasjonen er nå.

De personalmessige konsekvensene er vi som fagforening spesielt opptatt av. En best mulig ivaretagelse av medlemmene er vår oppgave nummer én. Det er klart at mange medarbeidere vil bli berørt av denne runden med kontornedleggelse. For hver av de tidligere omorganiseringene, har det blitt

mer og mer vanskelig for en ansatt å pendle til nærmeste kontor. Ytterligere kontornedleggelse vil medføre en enda større belastning for mange. I tillegg er SkL opptatt av at etatens tilstedeværelse blir tilstrekkelig ivaretatt. Det er det som bør være førende for hvor mange kontor som eventuelt skal legges ned. I så måte mener vi at Finansdepartementet går lenger enn nødvendig.

Noen av våre medlemmer skulle nok ønske at kontorstrukturen holdt seg mer stabil og at vi i etaten fikk noe mer arbeidsro. Tilsvarende hadde nok mange av våre tillitsvalgte sett fram til et litt roligere tempo med noe mer slakk mellom slagene. Som det fremgår er det alt annet enn arbeidsro for tiden, Skatteetaten har aldri hatt så mye å ta tak i som nå. Å stikke hodet i sanden og håpe at det går over, hjelper nok ikke. SkL skal gjøre det vi kan for at våre medlemmer

blir godt ivaretatt. Det får vi til gjennom gode prosesser og god medvirkning. Vi skal konstruktivt bidra til så gode løsninger som mulig.

Per Magnar Stavland

## SKATTEETATENS KONTORSTRUKTUR

Fra å ha et likningskontor i hver av de over 430 kommunene, har Skatteetatens fysiske tilstedeværelse blitt redusert dramatisk. Ved siste store omorganisering i 2008, ROS, var antallet nede i 227 kontorer. I forbindelse med «småkontorprosjektet» ble ytterligere 103 kontorer nedlagt og etaten har nå 110 kontorer åpne for publikum.

# Trenger vi ny arbeidsmiljølov?

*Ikke nødvendigvis, er svaret til YS. Dagens arbeidsmiljølov er fleksibel nok til at partene i arbeidslivet skal kunne forhandle seg til løsninger som tar hensyn til arbeidsgivers behov samtidig som den også sikrer arbeidstakernes rettigheter. Når regjeringen nå har sendt endringsforslag ut på høring, ønsker YS like fullt å behandle forslagene på en ordentlig måte.*

11. juni, rett før sommerferien fylte brorparten av kalenderne i arbeidslivet, sendte regjeringen ut forslag til endringer i arbeidsmiljøloven. Høringsfrist har blitt satt til 25. september, og ikke bare fristen, men også forslagene har fått arbeidstakerorganisasjonene til å reagere.

- Det synes som om det bare er arbeidsgivernes sprikende interesser som imøtekommes. Mange av YS' og YS-forbundenes kjernesaker knyttet til arbeidstid og stillingsvern utfordres nå av regjeringen, mener Jorunn Berland, leder i YS.  
- Vi har i tidligere dialogmøter med myndighetene vært klar på at arbeidsmiljøloven gir tilstrekkelige muligheter for fleksibilitet, både for arbeidstakere og arbeidsgivere. Dette underbygges også i YS Arbeidslivsbarometer, som måler tilstanden i arbeidslivet fra år til år. Om lag 60 prosent av lederne oppgir at det ikke er behov for storstilte endringer i lovverket, påpeker Jorunn Berland.

## Mindre betydning for ansatte i staten

De foreslåtte endringene vil nok ikke påvirke arbeidsforhold i staten i samme grad som arbeidslivet for øvrig. Tjenestemannsloven og hovedtariffavtalen i staten regulerer henholdsvis midlertidig ansettelse og endringer i arbeidstid. Det er likevel grunn til å merke seg at den nye regjeringen ønsker å gjøre endringer i arbeidsmiljøloven. YS på sin side er kritiske til flere av forslagene.



Fungerende YS-leder Erik Kollerud, sammen med YS-leder Jorunn Berland. Arkivfoto: YS

- De fleste forslagene er unødvendige, provoserende og bør skrinlegges snarest mulig, mener nestleder i YS, Erik Kollerud.  
- Skulle endringene bli vedtatt, vil de føre til flere midlertidige stillinger, mer utrygghet og mer usikkerhet, legger han til. YS mener at økt bruk av midlertidige ansettelser ikke vil gi flere jobber, og at en endring av stillingsvernet for svake grupper vil virke stigmatiserende. Slik skapes et skille mellom de som har fast og de som har midlertidig jobb.

## En vernelov

Arbeidsmiljøloven er en vernelov. Lovens

formål er å skape forutsigbarhet, trygghet og sikkerhet. Endringer i rammene for arbeidstiden, og det vi kjenner som normalarbeidsdagen, skal og bør være et forhold mellom partene i arbeidslivet og som partene forhandler om. Det gjelder også for arbeidstidsbestemmelsen.  
- Vi kan ikke og skal ikke ha arbeidstidsbestemmelser som bidrar til at arbeidstakernes behov forringes, er standpunktet til YS.

YS har hele tiden vært tydelige på at dagens arbeidsmiljølov slik den foreligger, dekker behovet for et fleksibelt arbeidsliv. Forslagene som nå har blitt sendt ut til høring,

er likevel i tråd med hva regjeringen varslet da den tiltrådte i fjor høst. De er stort sett rettet inn mot ønsket om økt fleksibilitet.  
- Flere av regjeringens forslag til endringer i arbeidsmiljøloven truer ikke bare vanlige arbeidstakeres liv og helse. De utfordrer hele den norske samarbeidsmodellen, sier Jorunn Berland.

## Ja til å heve aldersgrensen

Kun et av forslagene støttes av YS. Det er forslaget om å heve aldersgrensen på 70 år til 72 eller 75 år, samt videreføre en begrenset adgang til bedriftsinterne avgangsalder. Det prinsipielle standpunktet til YS er at en arbeidstaker skal kunne stå i jobb så lenge man selv ønsker. Forutsetningen er at den ansatte er i stand til å utføre arbeidet på en tilfredsstillende måte. YS har sett behov for en lovendring her, og har også jobbet for å få dette til blant annet gjennom domstolene.

## Anbefalinger og krav fra YS

- Nå har vi fått forslagene på bordet. Det viser at regjeringen har tilkjennegitt at den er villig til å utfordre fagbevegelse på våre kjernesaker. Vi skal likevel behandle regjeringens forslag på en ordentlig måte i hele YS' organisasjon, og vi vil komme tilbake med klare anbefalinger og krav gjennom høringsrunden, sier Jorunn Berland. Høringsfristen ble klaget inn av YS, i tillegg til LO og UNIO. I juli kom det beskjed om at høringsfristen har blitt delvis utsatt til torsdag 9. oktober. Utsettelsen gjelder imidlertid ikke forslagene om midlertidig ansettelse. Her opprettholdes høringsfristen med den 25. september.

*Tekst: YS/Astrid Hellwig*

## DETTE HAR BLITT FORESLÅTT ENDRET:

- Midlertidig ansettelse
- Kollektiv søksmålsrett om innleie av arbeidstaker fra bemanningsforetak oppheves
- Ny forskrift om unntak fra likebehandlingsprinsippet ved tariffavtale
- Endringer i arbeidstidreglene
- Grensene for overtid
- Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden
- Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative arbeidstidsordninger
- Søndagsarbeid
- Beregningsbrøk for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet
- Arbeidsmiljølovens aldersgrenser
- Endringer i straffebestemmelsene for Arbeidsmiljøloven og Allmenngjøringsloven

## Et hjem å vokse opp i

Skulle en av dere foreldre bli ufør, kan utbetalingene fra NAV utgjøre så lite som halvparten av opprinnelig inntekt. Ved dødsfall forsvinner inntekten helt. I verste fall kan det bli for dyrt å bli boende i barnas barndomshjem.

**YS Dødsfallsforsikring** gir en engangsutbetaling som kan brukes til å betale ned på gjeld. Du kan velge mellom en engangsutbetaling på 1 eller 2 millioner kroner ved dødsfall. Og det er ikke dyrt: Du betaler fra 718 kroner i året for å være sikret en utbetaling på 2 millioner kroner ved dødsfall.

SKL-medlemmer kan også kjøpe rimelig uføreforsikring. Kom innom ditt nærmeste Gjensidige kontor, ring oss på 03100 eller gå inn på [gjensidige.no/ys](http://gjensidige.no/ys) for mer informasjon.

(Pris og forsikringssummer er per 15. april 2014.)

# Lokale lønnsforhandlinger

## – Et godt personalpolitisk verktøy eller kun trynetillegg?

*En god og tydelig lønnspolitikk er det beste verktøyet i de lokale lønnsforhandlingene. Og det begrenser muligheten for at lønnsopprykk blir gitt ut fra trynetillegg. Men økt lønn kommer sjeldent uten egeninnsats. Det er viktig å stille spørsmålene hva må jeg forholde meg til og hva kan jeg gjøre selv?*

Vi står overfor en ny runde med lokale forhandlinger. I skrivende stund er informasjon sendt ut fra de lokale lønnsutvalgene og SkL-medlemmer over hele landet er i tenkeboksen om de skal sende inn krav og, ikke minst, hva de skal begrunne kravene med. Generelt kjennetegnes et godt lønnskrav ved at den inneholder de gode argumentene for at akkurat du fortjener høyere lønn. Du bør se hen til de ulike føringene som gjelder og plukke ut det som passer for deg. Det er flere sentrale dokumenter som ligger til grunn for hvilke føringene som gjelder for forhandlingene.

### Føringsbrev KMD

Øverst i pyramidene av føringene er brevet fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD). Her kommer det sentrale føringene som departementet og hovedsammenslutningene har blitt enige om i det sentrale oppgjøret. Mot normalt er det i år svært få føringene, kun en henvisning til lokal lønnspolitikk. Det er SkL svært fornøyd med da det løfter fokuset på den lokale lønnspolitikken og overlater til de lokale parter å finne fram til hvilke prioriteringer det enkelte forhandlingssted skal ha.

I tillegg inneholder brevet fra KMD opplysninger om frister, pottens størrelse

og skjema for rapportering. Virkningstidspunktet for forhandlingene i år er 1. august, og forhandlingene skal være ferdige innen 31. oktober i år.

### Anbefalingsbrev SKD

Et viktigere dokument hva gjelder føringene, er anbefalingsbrevet fra SKD. Organisasjonene har gitt innspill til anbefalingene, men det er helt og holdent SKDs produkt som organisasjonene ikke er bundet av under forhandlingene. Det er likevel viktig for den enkelte å se hva arbeidsgiversiden legger vekt på i anbefalingene da arbeidsgiver tross alt er en tung aktør under forhandlingene.

I tillegg til at den lokale lønnspolitikken skal legges til grunn, er følgende momenter tatt med under SKDs anbefalinger i år:

### Generelle anbefalinger

- Forhandlingsstedene må vurdere hva som er konkurranseutsatt kompetanse, er det enkelte grupper som bør prioriteres?
- Etatens plan for likestilling og mangfold har mål som må oppnås.
- Det skal prioriteres medarbeidere og ledere som
  - Yter god innsats
  - Tar ansvar
  - Bidrar til godt samarbeid

- Viser fleksibilitet i forbindelse med endringer/nye oppgaver
- Oppnår gode resultater
- Prioriteringen gjøres på bakgrunn av individuelle vurderinger av leveranse og adferd sett i forhold til arbeidsoppgaver og ansvar.
- Grupper som det er vanskelig å vurdere er tillitsvalgte, verneombud og ansatte i omsorgs- og fødselspermisjon. Det samme gjelder ansatte som er utlånt til prosjekter eller andre enheter. Tillitsvalgte og verneombuds arbeid skal verdsettes på lik linje med annet arbeid.

### SKLs lønnspolitikk og styrende dokumenter

SKLs lønnspolitikk inneholder prinsipper og anbefalinger som er ment å være et redskap for SkLs arbeid sentralt og lokalt. Den inneholder ikke konkrete føringene da det er SkLs policy at det er avdelingene selv som vet hvor skoen trykker.

I SkLs strategidokument 2013-2015 vedrørende lønn fremgår det at kompetanse og kompetanseutvikling skal lønnes. Den ansattes lønn skal gjenspeile relevant utdanning, erfaring, ansvar og arbeidsutførelse. SkL vil ha lønnsdifferensiering ut fra disse kriteriene. SkL ak-

septerer ikke alders- eller kjønnsbetingede lønnsforskjeller.

### Lokal lønnspolitikk

Alle forhandlingsstedene i Skatteetaten har sin egen lokale lønnspolitikk. Den bør være det beste verktøyet våre avdelinger og det enkelte medlem har i forbindelse med lokale forhandlinger. Lønnspolitikken skal si noe om kriterier for lettere å komme i betraktning for lønnsopprykk. Generelt kan man si at det skal være en individuell vurdering av den enkeltes innsats sett opp mot sentrale føringene og lokale prioriteringer. Jo mer konkret lønnspolitikken er, desto bedre hjelpemiddel vil den være. Det vil også motvirke elementer av trynetillegg dersom noen er bekymret for det.

### Utviklings- og oppfølgings-samtalene - Lønnsamtale

Alle medarbeidere skal ha en utviklings-samtale på våren og en oppfølgings-samtale på høsten hvor tema er den enkeltes arbeidsoppgaver og utvikling i forhold til både leveranser og adferd. Den enkelte kan bruke informasjon fra disse samtalen i forbindelse med utforming av lønnskrav som fremmes, for eksempel ved å ta utskrift av Athene og legge den ved lønnskravet. Det er viktig å være klar over at det er

helt opp den enkelte om eller hvor mye fra disse samtalen man ønsker å ta med. Generelt oppfordrer SkL sine medlemmer til enten å ta opp tema lønn i utviklings- eller oppfølgings-samtalen, eller å be om en egen lønnsamtale. Å spørre om hva som må til for lettere å komme i betraktning for lønnsstillegg er ikke så skummelt som man skulle tro. Det er imidlertid viktig å vite at din leder ikke kan love deg lønnsopprykk. Det er en forhandlingssak mellom partene.

### Forberedende møte

Før enhver lokal forhandling skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. Der vil man gjennomgå praktiske forhold som dato for forhandlingene og tidsfrister for innlevering av krav med videre. I tillegg er dette også en arena for å gjennomgå sentrale og lokale føringene for forhandlingene.

### Selve forhandlingene

I artikkelen fra lønnskurset bak i bladet er det beskrevet hvordan deltakerne opplevde forhandlingssituasjonen. Det er som regel en krevende øvelse, spesielt fordi det er mange parter som har hver sine prioriteringer. Grunnlaget for kravene skal være en individuell vurdering av den enkelte medarbeider. Selv om det ikke skal være en

matematisk fordeling, må man til en viss grad ta hensyn til fordeling mellom avdelingene, og det bør ikke bli for store skjevheter mellom geografiske enheter. Samtidig ønsker hver av organisasjonene å få best mulig uttelling. Når potten aldri er stor nok, sier det seg selv at sluttresultatet må bli et kompromiss. Det er også årsaken til at både ledelse og organisasjoner ikke alltid kjenner igjen sine prioriteringer i sluttresultatet.

### Etter forhandlingene

Sluttresultatet er det som regel stor interesse rundt. De som har fått skal få beskjed, og fra SkLs side så ønsker vi også å gi beskjed til de som har søkt, men ikke fått. Alle skal ha mulighet for å se på protokollen, men den kan ikke sendes ut elektronisk. Det er taushetsplikt fra forhandlingene, så det er lite våre medlemmer av lønnsutvalgene kan gå ut med av informasjon. Er du en som er misfornøyd fordi du ikke var med på lista i år? En løsning kan være å gå til nærmeste leder og ta en prat om det er noe du kan gjøre for lettere å komme i betraktning ved neste anledning. Lønnsopprykk kommer erfaringsvis sjelden av seg selv.

*Jens Chr. Batt*

# Hva er PIN-koden

- et fremmedord eller en velkjent rettesnor?

Skatteetatens verdier og forventninger til medarbeidere i Skatteetaten		
Profesjonell	Imøtekommende	Nytenkende
Jeg tenker helhetlig og tar ansvar for felles mål og oppgaver Jeg følger rutiner og er lojal i forhold til beslutninger Jeg viser god etisk standard i arbeidet Jeg leverer med kvalitet til rett tid Jeg viser god møtekultur ved å møte presis og forberedt Jeg ser etter løsninger Jeg deler kunnskap og lærer av andre	Jeg lytter til andre og respekterer andres bidrag Jeg støtter og viser omtanke Jeg bidrar til en god tone på jobb Jeg mottar og gir tilbakemeldinger på en konstruktiv måte Jeg inviterer til samarbeid og bidrar aktivt	Jeg søker nye og bedre metoder for å løse oppgaver Jeg bidrar til å finne nye måter å samarbeide på Jeg tar i bruk nye arbeidsformer og verktøy Jeg utfordrer meg selv og viser initiativ Jeg kommer med nye ideer Jeg oppdaterer meg faglig

PIN-koden bør være et velkjent begrep, i hvert fall hvis du ønsker å komme i betraktning for lønnsopptrykk. Lønnspolitikken i Skatteetaten er tett koblet mot etatens strategier og verdier.

PIN-koden er Skatteetatens verdier:

- **Profesjonelle** i vårt arbeid
- **Imøtekommende** overfor skattyter og de vi samarbeider med

• **Nytenkende** i måten vi løser oppgavene på  
 PIN-koden er integrert i etatens utviklings-samtale og skal derfor bli gjennomgått hvert år. Det handler om hvordan du oppfyller etatens verdier og dermed bidrar til at etaten som helhet når sine mål. Samtlige ansatte bør kunne finne flere punkter de leverer godt på. Jo flere knagger man har å henge et krav på, desto sterkere vil et

lønskav være.  
 Noen forhandlingssteder har PIN-koden integrert i lønnspolitikken, andre har ikke benyttet den spesielt. De som ikke kjenner den har først og fremst et dårligere utgangspunkt for krav til lokale forhandlinger. For SkL er det derfor viktig å bidra til at PIN-koden blir bedre kjent.

JCB



## Fri og frank – men med relativt stor gjeld?

Skulle du være så uheldig å bli ufør, kan det bli vanskelig å betjene gjelden din. Utbetalingene fra NAV kan utgjøre så lite som halvparten av den opprinnelige inntekten. I aller verste fall kan dette bety at du må flytte fra hjemmet ditt, fordi det blir for dyrt å bo der.

Som SkL-medlem kan du kjøpe rimelig uføreforsikring. Denne forsikringen vil gi deg en engangsutbetaling som kan brukes til å betale ned på gjeld. Kom innom ditt nærmeste Gjensidige kontor, ring oss på 03100 eller gå inn på [gjensidige.no/ys](http://gjensidige.no/ys) for mer informasjon.

(Pris og forsikringssummer er per 15. april 2014.)

**SkL** SKATTEETATENS LANDSFORBUND

 **Gjensidige**

## DETTE ER DE LOKALE LØNNSUTVALGENE

*I år er potten til det lokale lønnsoppgjøret større enn noen gang før. Det gir både mer å forhandle om og økte forventninger til de lokale forhandlingene.*

Desto viktigere blir innsatsen til de lokale lønnsutvalgene. Allerede i våres startet de lokale lønnsutvalgene forberedelsene til høstens forhandlinger, blant annet med kurs i regi av SkL som du kan lese mer om lengre bak i bladet.

Vi har stilt lederne i de lokale lønnsutvalgene følgende spørsmål:

- Det er en ekstremt stor pott i år. Hvilke forventninger har du til årets oppgjør?
- Er det spesielle utfordringer?
- Hva er de viktigste faktorene for å få økt lønn?
- Hensikten med lokale forhandlinger er at det skal være et personalpolitisk virkemiddel der de som fortjener det, skal få mer lønn. Fungerer det slik?

### SKL MIDT-NORGE V/BRITT MOFOSS



**Forventninger**  
 - Jeg forventer at vi får et godt klima under forhandlingene, og at vi oppnår et resultat for våre medlemmer som vi kan si oss fornøyd med.

**Utfordringer**  
 - Det kan bli mange krav i år, og disse skal prioriteres så riktig som mulig. En ekstra stor pott vil kunne skape vel høye forventninger hos medlemmene. Selv med den store potten er det ikke nok midler til alle.

#### Hvordan få økt lønn?

- Den enkelte medarbeider må fylle PIN-koden og levere godt, og dette må være observert også av leder. Det er en kjensgjerning at de kravene som er enkelt å få gjennom, er der hvor ledelsen og organisasjonen har sammenfallende syn.

#### Fungerer lokale forhandlinger?

- I stor grad gjør de nok det, selv om det sikkert er delte meninger om det på enkeltsaker.

**Dato for forhandlinger:** onsdag 22. oktober til fredag 24. oktober – med mandag 27. reservert som ekstradag hvis behov

**Forhandlingspott:** kr 4 608 749

**Antall ansatte i regionen:** 580 utenom SOL

**Lønnsutvalget i SkL Midt-Norge består av:**

Britt Mofoss Leder av lønnsutvalget  
 Jan Olav Rødal  
 Heidi Bolgnes  
 Jan Sivert Sandøy  
 Siv Lindis Godø  
 Espen Mo  
 John Østhus

### SKATT SØR V/SISSEL EILEFSTJØNN



#### Forventninger

- Vi har nok alltid forventninger når potten er så stor. Tror det blir et stort press på lønnsutvalget for å få gjennomslag for kravene som kommer inn.

#### Utfordringer

- Siden vi ikke har noen konkrete føringer i år, blir utfordringen å få til at begge parter har en felles forståelse av den lokale lønnspolitikken vi har blitt enige om.

#### Hvordan få økt lønn?

- Vi må tenke gjennom PIN-koden. Det er meget viktig at vi som sitter i lønnsutvalgene informerer våre medlemmer om at de skriver et krav hvor dette er tenkt gjennom. Hva har jeg gjort sett i forhold til kriteriene i lokal lønnspolitikk for å få høyere lønn?

#### Fungerer lokale forhandlinger?

- Den store utfordringen er å føle at vi opptre som likeverdige parter. Vi som sitter i forhandlingene må være gode på å få frem hva den enkelte har bidratt med utover det som ligger i stillingsbeskrivelsen og rollen.

**Dato for forhandlinger:** Skatt sør starter forhandlingen 13. oktober

**Forhandlingspott:** kr 6 152 346

**Antall ansatte i regionen:** Per 1. september er vi 770 i Skatt sør.

**Medlemmene i SkL sørs lønnsutvalg:**

Sissel Eilefstjønn Leder av lønnsutvalget  
 Marianne Spangberg  
 Mona Pedersen  
 Ane Enger  
 Per Jarle Nørholmen  
 Tove Jacobsen  
 Mona Hjelmeland  
 Else Karin Øyen

## SKL SKD/SITS V/KAREN MARIE SCHNELL



### Forventninger

- Jeg har forventninger til at vi får vår del og at vi klarer å jevne ut noen forskjeller – forhåpentligvis der det smerter mest.

### Utfordringer

- Jeg forstår at man ikke skal gå ned i lønn dersom man gir seg som leder, men dette forholdet opprettholder lønnsforskjeller som det er vanskelig å utslette.

### Hvordan få økt lønn?

- Vi ser på likelønn sammen med type oppgaver, god utførelse og adferd i henhold til lokal lønnspolitikk, sammen med forutsetningene for den enkelte stillingskode.

### Fungerer lokale forhandlinger?

- Det vil være subjektivt ut fra øyet som ser. Vi opplever ofte at ledelsen og vi har sammenfallende krav, og det ser jeg som positivt.

**Dato for forhandlinger:** 15. og 16. oktober

**Forhandlingspott:** kr 12 203 916

**Antall ansatte i SKD/SISTS:** 1255 til sammen

**Lønnsutvalget i SKL SKD/SITS består av:**

Karen Marie Schnell Leder av lønnsutvalget  
Anne S. Behdad  
Inger K. Sogn  
Bente Thompson

## SKL VEST V/KJELL REIDAR SØILAND



### Forventninger

- Jeg har forventninger til at vi skal klare å løfte lønnen til en del av medlemmene våre. Kanskje vi også kan få rettet opp i en del gamle skjevheter siden potten er såpass stor.

### Utfordringer

- En av utfordringene når det kommer til lokale forhandlinger, er at Skatteetaten ofte prioriterer de med høy utdannelse fremfor realkompetanse, og i vår forening har vi begge grupper, men flest med realkompetanse. Så da jobber vi knallhardt for å få gjennomslag for at også de med realkompetanse skal komme i betraktning. En annen utfordring er at vi ikke lenger har prestasjonsvurderinger. Dette var noe lønnsutvalget i vest brukte som et tilleggsmoment i våre prioriteringer. Nå har vi oppfordret medlemmene til å ha en lønns-samtale med leder før de sender inn kravene sine til oss i lønnsutvalget. Dette for at vi i lønnsutvalget skal ha best mulig grunnlag for å få igjennom kravene til våre medlemmer.

### Hvordan få økt lønn?

• I utgangspunktet er de viktigste faktorene som følger:

- Yte god innsats
- Ta ansvar
- Bidra til godt samarbeid
- Vise fleksibilitet i forbindelse med endringer/nye oppgaver
- Oppnå gode resultater

### Fungerer lokale forhandlinger?

- I utgangspunktet fungerer det slik, men det er selvsagt ofte ulike meninger mellom administrasjonen og de ulike foreningene om hvem det er som fortjener mer lønn.

**Dato for forhandlinger:** 13.-24. oktober. Ledelsen håper vi er ferdige til 24. oktober. Vi bruker den tiden vi trenger for å få et godt resultat.

**Forhandlingspott:** kr 8 183 349

**Antall ansatte i regionen:** 1 073

**Lønnsutvalget i SKL vest består av:**

Kjell Reidar Søiland Leder av lønnsutvalget  
Anne Fürstenberg-Rysjedal  
Bente Evelyn Kvarme  
Ingvild Anna Løset  
Kari Nevøy  
Helen Slettebø  
Camilla Svenning Steen  
Kjetil Gravdal

## DETTE ER DE LOKALE LØNNSUTVALGENE

*Vi har stilt lederne i de lokale lønnsutvalgene følgende spørsmål:*

- Det er en ekstremt stor pott i år. Hvilke forventninger har du til årets oppgjør?
- Er det spesielle utfordringer?
- Hva er de viktigste faktorene for å få økt lønn?
- Hensikten med lokale forhandlinger er at det skal være et personalpolitisk virkemiddel der de som fortjener det, skal få mer lønn. Fungerer det slik?

## SKL ØST V/IMRAN TARIQ MAHOOD



### Forventninger

- Jeg har store forventninger til årets lønnsoppgjør, og at vi blir behandlet som likeverdige parter.

### Utfordringer

- Utfordringen er å være realistisk, samt å få gjennomført lønnskurs på lokasjoner for å forankre lønnskravene til lokale lønns-politikk og dempe forventningene.

### Hvordan få økt lønn?

- Vi legger mest vekt på omforent lønnspolitikk ved prioriteringer av medlemmenes krav.

### Fungerer lokale forhandlinger?

- Det er helt klart at vi i lønnsutvalget jobber for å få et rettferdig oppgjør, men vi som fagforening møter på en del utfordringer når det gjelder likeverdige parter.

**Dato for forhandlinger:** uke 43 (20. oktober)

**Forhandlingspott:** ca. kr 12,7 millioner

**Antall ansatte i regionen:** 1582

**Lønnsutvalget i SKL øst består av:**

Imran Tariq Mahmood Leder av lønnsutvalget  
Trine Nicolaisen  
Geir Johnny Liverpool Larsen  
Agnethe Bjørnstad  
Roy Strømstad

## SKATT NORD V/ASBJØRN ELIASSEN



### Forventninger

- Først og fremst ønsker vi å gjøre en god jobb i forhandlingene, slik at mange av våre medlemmer vil få en god uttelling.

### Utfordringer

- SkL nord har medlemmer med både real- og formal-

kompetanse. Vi vil i størst mulig grad prøve å ivareta begge disse grupper. Vi vil også ha fokus på seniorpolitikken som tidligere år.

### Hvordan få økt lønn?

- Arbeidsgiver henstiller til organisasjonene om i størst mulig grad å vektlegge de føringer som er gitt i brev fra KMD, SKD og lokal lønnspolitikk. Føringer i lokal lønnspolitikk fanges i stor grad opp av sentrale føringer og anbefalinger. Arbeidsgiver ønsker å forhindre tap av viktig kompetanse – samt beholde konkurranseutsatt kompetanse med fokus på en totalvurdering av alle kriterier. Det at man tar ansvar og viser fleksibilitet i forbindelse med

endringer og nye oppgaver, skal vektlegges spesielt.

Momenter ved vurderingen er:

- tar ansvar
- viser fleksibilitet i forbindelse med endringer/nye oppgaver
- bidrar til godt samarbeid
- yter god innsats
- oppnår gode resultater

### Fungerer lokale forhandlinger?

- I virkeligheten fungerer det vel ikke slik. Mange gjør en svært god jobb selv om de ikke får uttelling for dette i de lokale lønnsforhandlingene.

**Dato for forhandlinger:** 28.-30. oktober 2014

**Forhandlingspott:** kr 4 352 564

**Antall ansatte i regionen:** 510

**Lønnsutvalget i SkL nord består av::**

Asbjørn Eliassen Leder av lønnsutvalget  
Annelise Isaksen Rosland Forhandlingsleder  
Christina Kaarbø  
Kim-Rune Øverland



# Klar for lønnsforhandlinger

Medlemmer av SkLs lønnsutvalg fra hele landet var samlet for å få teoretiske og praktiske ferdigheter i å gjennomføre lokale lønnsforhandlinger. 17 medlemmer av lønnsutvalg og 4 kursledere skulle i løpet av kurset gjennomføre et praktisk case i tillegg til forelesninger.

Første dagen brukte vi tid på å gjennomgå temaene SkLs lønnspolitikk og lokal lønnspolitikk, føringer, kravskrivning, prioritering og Hovedtariffavtalen. Utpå ettermiddagen startet caset med et forberedende møte mellom medlemmene i lønnsutvalgene og ledelsen. Gruppen var delt i to med Ivar Sømhovd og Heidi Bolgnes som ledere på det ene laget, og Per Magnar Stavland og Kjell Reidar Søiland som ledere på det andre laget. På begge lag var det tre foreninger som forhandlet med ledelsen på vegne av sine medlemmer. Hver forening fikk utdelt krav fra sine medlemmer, og oversikt over antall ansatte på den aktuelle arbeidsplassen og i foreningen. Kravene var sendt ut på forhånd, og alle hadde fått som hjemmelektur å lese gjennom og prioritere kravene.

## Prioriteringer

Den første utfordringen var å samordne prioriteringene vi hadde gjort hver for oss, og oversende krav til ledelsen. Etter at dette arbeidet var gjort, var det så vidt tid til en dusj før middag.

## Tilbud

Første tilbud fra ledelsen kom senere på

kvelden, og da ble det mer jobbing for å sammenholde hvordan krav og tilbud skulle stemme overens. Det ble intens jobbing og mye sukk og stønn i gruppene over hvor kjip og håpløs ledelsen var som kunne levere et slikt tilbud.

## Forhandlinger

Andre dagen gikk forhandlingene sin gang med arbeid i gruppene allerede før frokost. Alle levde seg inn i sine forhandlinger og deltok aktivt i sær møter, felles møter og arbeid i gruppa. Forhandlingene fikk frem mange relevante problemstillinger, og forhandlingsledelsen spilte sine roller nesten irriterende godt. Det ble en lang dag før forhandlingsprotokollen ble underskrevet, men til slutt var alle klare til å undertegne. Dermed ble det også tid til å prøve skogsløypa ved hotellet før middag denne dagen.

## Evaluering

Tredje og siste dag var tiden kommet for blant annet oppsummering og evaluering. Per Magnar foreleste om Statens lønnsutvalg og protokolltilførsel, og hver gruppe hadde oppsummering av sin forhandling. Det var veldig nyttig med både

ris og ros. Etterpå sammenlignet vi arbeidet i de to gruppene, og vi hadde felles evaluering av kurset. Det var veldig mange positive tilbakemeldinger til de som hadde arrangert kurset, og alle syntes de hadde hatt stor nytte av å delta.

## Stor takk

Stor takk til de som var ledere og som hadde gjort alt forarbeid til kurset. Noen kom inn som reserve for andre som måtte trekke seg, men de gjorde en utmerket jobb alle sammen. Lederne fremhevet selv Kjell Reidar Søiland som den som hadde stått for mest av forberedelsene av dem alle.

En takk også til deltagerne som viste stor innlevelse i sine roller som tillitsvalgte fra forskjellige foreninger.

Takk for et kjempefint kurs! Vi står nå bedre rustet til å gå løs på årets lokale lønnsforhandlinger.

*Tekst: Roy Strømstad og Hanne Stagrim*



For å få til en så realistisk forhandlings situasjon som mulig, tilpasses forhandlingscaset underveis i kurset. Derfor var det ikke så lett å få alle deltagere og kursledere til å stille til fotografering, men vi kom nesten i mål.  
Foto: Astrid Hellwig

## Ung og nyforelsket – med stor gjeld?

Blir du ufør, kan det bli vanskelig å betjene gjeld. Utbetalingene fra NAV utgjør ofte halvparten av opprinnelig inntekt. Ved dødsfall forsvinner inntekten helt.

**YS Dødsfallsforsikring** gir en engangsutbetaling som kan brukes til å betale ned på gjeld. Du kan velge mellom en engangsutbetaling på 1 eller 2 millioner kroner ved dødsfall. Og det er ikke dyrt: Du betaler fra 718 kroner i året for å være sikret en utbetaling på 2 millioner kroner ved dødsfall.

SkL-medlemmer kan også kjøpe rimelig uføreforsikring. Kom innom ditt nærmeste Gjensidige kontor, ring oss på 03100 eller gå inn på [gjensidige.no/ys](http://gjensidige.no/ys) for mer informasjon.

(Pris og forsikringssummer er per 15. april 2014.)



# SkL butikken

## FLERE PRODUKTER

Gå inn på vår hjemmeside og logg deg inn for å se resten av våre produkter.

Produkter for fri utsending:

- SkL penner
- SkL mapper/skrivepapir
- SkL nøkkelring
- SkL note-it bok

Send bestilling til: [post@skl.no](mailto:post@skl.no)



Liten bolle fra SkL kr 250,-



Stor værstasjon kr 200,-  
Liten værstasjon kr 180,-



SkLs pc-sekk, kr 350,-



SkL-krus, kr 30,- pr.stk.



SkL-vase fra 365,-



SkLs dokumentmappe, kr 150,-



SkLs fat, kr 500,-



A5 skrivebok kr 30,-

## Sentralstyret



### LEDER:

Per Magnar Stavland  
Skatt øst, Sandvika  
Mobil: 91 19 69 67  
[per.stavland@skl.no](mailto:per.stavland@skl.no)



### NESTLEDER:

Ivar Sømhovd  
Skatt øst, Oslo  
Mobil: 40 72 78 60  
[ivar.somhovd@skl.no](mailto:ivar.somhovd@skl.no)



### STYREMEDLEM:

Inger Helen Jensen  
SITS Oslo  
Tlf.: 22 07 74 41  
Mobil: 92 46 84 30  
[Inger-helen.jensen@skatteetaten.no](mailto:Inger-helen.jensen@skatteetaten.no)



### STYREMEDLEM:

Rolf Lillerovde  
Skatt Midt-Norge, Volda  
Tlf.: 70 07 42 66  
Mobil: 90 83 97 36  
[rolf.lillerovde@skatteetaten.no](mailto:rolf.lillerovde@skatteetaten.no)



### STYREMEDLEM:

Sissel Eilefstjonn  
Skatt sør, Seljord  
Telefon: 35 06 30 92  
[sissel.eilefstjonn@skatteetaten.no](mailto:sissel.eilefstjonn@skatteetaten.no)



### STYREMEDLEM:

Heidi Bolgnes  
Skatt Midt-Norge, Trondheim  
Mobil: 95 04 82 75  
[heidi.bolgnes@skatteetaten.no](mailto:heidi.bolgnes@skatteetaten.no)



### STYREMEDLEM:

Eva Hagland  
Skatt vest, Haugaland  
Tlf. 52 86 51 32  
Mobil 41 21 96 12  
[eva.hagland@skatteetaten.no](mailto:eva.hagland@skatteetaten.no)



### STYREMEDLEM:

Jan Ove Nilsen  
Skatt sør, Skien  
Tlf. 35 58 57 54  
Mob. 46 93 46 20  
[janove.nilsen@skatteetaten.no](mailto:janove.nilsen@skatteetaten.no)



### STYREMEDLEM:

Kaare S. Sidselrud,  
Skatteopplysningen, Oslo  
Tlf. 22 66 17 44  
Mobil 90 84 59 55  
[kaare.sidselrud@skatteetaten.no](mailto:kaare.sidselrud@skatteetaten.no)



### VAREMEDLEM:

Siv L. Godø  
Skatt Midt-Norge, Ålesund  
Tlf. 70 17 48 58  
Mobil 94 34 30 97  
[siv.godo@skatteetaten.no](mailto:siv.godo@skatteetaten.no)

### I PERMISJON:

Rakel Brembo  
Skatt nord, Narvik

## Avdelingene

### SkL nord:

Avdelingsleder: Asbjørn Eliassen, Brønnøysund  
Regiontillitsvalgt: Annelise Isaksen Rosland, Bodø  
ATV Veiledning: Bengt Jensen, Narvik  
ATV Fastsetting: Christina Kaarbø, Harstad  
ATV Kontroll - og rettsanvendelse: Marit Gaup, Alta  
ATV Innkreving: Jan-Børge Hanssen, Tromsø  
ATV Administrasjon/stab: Wenche Wang, Tromsø

### SkL Midt-Norge:

Avdelingsleder: Britt Mofoss, Trondheim  
Regiontillitsvalgt: Britt Mofoss, Trondheim  
ATV Veiledning: Heidi Bolgnes, Trondheim  
ATV Fastsetting: Jan Sivert H. Sandøy, Molde  
ATV Kontroll - og rettsanvendelse: Siv L. Godø, Ålesund  
ATV Innkreving: John Østhus, Trondheim  
ATV Skattekrim: Espen Mo, Trondheim  
Administrasjon/Stab: Jan Olav Rødal, Molde  
ATV SITS: Ole-Bjørn Remseth, Ålesund

### SkL vest:

Leder: Ronny Rydningen, Leikanger  
Regiontillitsvalgt: Anne Fürstenberg-Rysjedal, Førde  
ATV Veiledning: Svein Ove Myking, Bergen  
ATV Fastsetting: Silje Birkeland, Fjaler  
ATV Kontroll - og rettsanvendelse: Kjell Reidar Søiland, Stavanger  
ATV Innkreving: Øyvind Sømme, Stavanger  
ATV SFU: Camilla Steen, Stavanger

### SkL øst:

Avdelingsleder: Hege Sømhovd, Oslo  
Regiontillitsvalgt: Roy Strømstad, Oslo  
ATV Veiledning: Imran T. Mahmood, Oslo  
ATV Fastsetting: Mona Kristoffersen, Jessheim  
ATV Kontroll - og rettsanvendelse: Anne Helland, Gjøvik  
ATV Innkreving: Hege Sømhovd, Oslo  
ATV Skattekrim: Roy Strømstad, Oslo  
Administrasjon/stab: Roy Strømstad, Oslo

### SkL sør:

Avdelingsleder: Marianne Spangberg, Hokksund Region-  
tillitsvalgt: Mona Pettersen, Holmestrand  
ATV Veiledning: Per Jarle Nørholmen, Kristiansand  
ATV Fastsetting: Tove Jacobsen, Hokksund  
ATV Kontroll - og rettsanvendelse: Mona Hjelmeland, Kristiansand  
ATV Innkreving: Else Karin Øyen, Skien  
Administrasjon/stab: Ane Enger, Skien

### Skatteopplysningen:

Hovedtillitsvalgt: Ingemund, Sægrov, Nordfjordeid  
Skatt nord: Atle Magnar Rognså, Bodø  
Skatt Midt-Norge: Tove Janita Aalberg, Steinkjer  
Skatt Vest: Ingemund Sægrov, Nordfjordeid  
Skatt øst: Arve Korsveien, Hamar  
Skatt sør: Turid Kaasa, Kristiansand

### SKD/SITS

Leder: Karen M. Schnell, SITS, Oslo  
Hovedtillitsvalgt: Karen M. Schnell, SITS Oslo  
Plasstillitsvalgt: Grimstad: Alexander Paul

## Sekretariatet

Adresse: Lakkegata 3, 0187 Oslo  
Tlf: 21 01 36 98  
Faks: 22 17 56 09  
E-post: [post@skl.no](mailto:post@skl.no)



### KONTORLEDER

Danica Milosevic  
Tlf: 21 01 36 98/ 95 18 95 02  
[danica.milosevic@skl.no](mailto:danica.milosevic@skl.no)



### RÅDGIVER

Jens Chr. Batt  
Tlf. kontor: 40 61 70 89  
mob. 90 88 41 68  
[jens.chr.batt@skl.no](mailto:jens.chr.batt@skl.no)



### INFORMASJONSRADGIVER

Astrid Hellwig  
Mobil 90 67 05 48  
[astrid.hellwig@skl.no](mailto:astrid.hellwig@skl.no)

Per Magnar Stavland, Mob. 91 19 69 67  
Ivar Sømhovd, Mob. 40 72 78 60

### REDAKSJONEN:

Astrid Hellwig  
Jens Chr. Batt

### ANSVARLIG REDAKTØR:

Per Magnar Stavland, Mob. 91 19 69 67

### UTGIVER:

Skatteetatens Landsforbund

### UTFORMING:

Heidrun Klevan

### Forsidefoto:

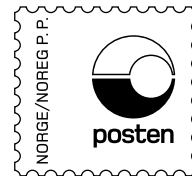
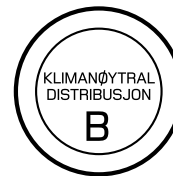
Illustrasjoner fra Skatteetaten

### Ansvarlig Trykk:

Erik Tanche Nilssen AS

[www.skl.no](http://www.skl.no)

Returadresse  
SkL-Nytt  
Lakkegata 3  
0187 Oslo



**SkL**  
Skatteetatens Landsforbund

# VERV OG VINN!

**Verv og vinn gavekort på kr 5 000,-**

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.**

Fyll ut blanketten på baksiden, eller registrer innmeldingen på [skl.no](http://skl.no).

**Du bestemmer selv hvordan du bruker kortet**

SpendOn Gavekort er et Visa-kort som kan benyttes på 25 millioner brukersteder over hele verden – inkludert nettbutikker.



SkL – et forbund i



Elektronisk innmeldingsblankett finner du på [skl.no](http://skl.no) eller

