

Nr. 2 - 2014/37. årgang

• Ny IA-avtale

Side 8

• SkL-konferansen

Side 10

• YS Stats medbestemmelseskonferanse

Side 14

Hva er EDAG og hva betyr det for meg?

Side 5



En prat med...

Inger Helen Jensen



Redaktørens eget hjørne

Det skjer mye for tiden. I dette nummeret av SkL Nytt finner du derfor litt av hvert, og jeg håper at artiklene vil være et nyttig bidrag i hverdagen som både ansatt i Skatteetaten og fagorganisert.

EDAG og a-ordningen er to ord jeg har hørt siden jeg begynte i SkL, uten at jeg helt har skjønnet hva det egentlig dreier seg om, annet enn at det er et ganske stort prosjekt i etaten. Jeg har nok ikke vært alene om å lure på hva prosjektet og ordningen er og hvordan det kommer til å påvirke arbeidet til dere i etaten, og håper flere vil ha glede av å lese om dette i bladet. En stor takk til Sissel Eilefstjønn som har vært pådriver for å få artikkelen inn i SkL Nytt og til Anne Signe Strandskogen, seniorrådgiver i Skatteetaten, som har skrevet om a-ordningen.

Med et hovedtariffoppgjør rett rundt hjørnet og en litt mer usikker utvikling av den norske økonomien, er nok årets lønnsoppgjør likevel det som for tiden fanger interessen. Selv om både politikere og næringslivet maner om moderasjon, har YS likevel vært tydelige på at det er rom for reallønnsvekst. Den store nyheten har likevel vært overføringen av arbeidsoppgaver fra toll til skatt og sist at Statens innkrevingsentral skal innlemmes i Skatteetaten. Dette er saker SkL kommer til å jobbe mye med i tiden fremover, og som dere nok vil komme til å høre mer om i SkL Nytt.

Fakta:

Sentralstyremedlem i SkL. Jobber 70 prosent i sekretariatet i SkL, de resterende 30 prosentene i SITS. Ansatt siden 1989. Medlem i SkL siden 2001. Før det medlem i Statsansattes Landsforbund (SL) som ble en del av 2FO. Medlemmene i 2FO som var ansatt i Skatteetaten gikk samlet over til SkL i 2001.

Du har sittet i det lokale styret i SL og SkL de siste 22 årene, hvordan opplever du å være tillitsvalgt i etaten?

Det er både morsomt og spennende å være tillitsvalgt, det er vel derfor jeg har vært det i så mange år og i flere ulike roller. Man får innsikt i mange problemstillinger, og man får mulighet til å påvirke på arbeidsplassen. Det har også gitt meg et stort nettverk på arbeidsplassen.

Som leder av Opplærings- og arrangementsutvalget i SkL jobber du mye med kursvirksomheten i forbundet. Drar du nytte av erfaringene som tillitsvalgt i dette arbeidet?

Ja, det er nyttig å ha vært tillitsvalgt i mange år når man skal holde kurs for andre tillitsvalgte. Det er viktig å ha med praktiske eksempler, og de får man gjennom erfaring. Likevel er det sånn at man aldri blir fullt ut opplært. Nye kurs og nye deltakere gir rom for nye problemstillinger. I tillegg videreutvikles kursene våre. Temaene er annerledes i dag enn de var på de første kursene jeg var med på. De må også tilpasses hverdagen i Skatteetaten og gjøre det mulig for våre tillitsvalgte å møte det som skjer der.

Før SkL var du i en periode medlem og tillitsvalgt i et stort forbund, 2FO. Hva var årsaken til at dere som var ansatt i Skattedirektoratet valgte å gå over til SkL?

Flere forbund med statsansatte slo seg sammen til 2FO, og vi ble dermed en lokalavdeling i et stort, sentralstyrt forbund. Vi savnet nærheten til medlemmene som vi hadde hatt i SL og fikk liten kontroll over vår egen økonomi. I tillegg så vi at det ville være fordeler med å være bare én YS-forening. Vi så at SkL var et mye bedre alternativ, mye mer likt det vi hadde hatt i SL.

| | |
|-------------------------------|------|
| Lønnsoppgjøret er i gang..... | s.4 |
| EDAG og a-meldingen..... | s.5 |
| Ny IA-avtale..... | s.8 |
| SkL-konferansen..... | s.10 |

| | |
|---|------|
| YS Stats medbestemmelseskonferanse..... | s.14 |
| Grunnkurs og kursoversikt..... | s.16 |
| Årets jubilanter..... | s.17 |

Nye oppgaver til Skatteetaten

Per Magnar Stavland



Våren er komen. Eg håpar mange gjer som eg og nyt han med turar ute i skog og mark. Med våren kjem òg ei av dei viktigaste oppgåvene som tillitsvald. Lønnsoppgjøret i staten blei sparka i gang med overlevering av krav 7. april. I skrivande stund pågår meklingane i frontfagsforhandlingane, og det er resultatet av desse som legg grunnlaget for forhandlingane i staten. YS har jobba kontinuerlig med tjenestepensjon dei siste månadane, og vi har eit godt grunnlag for å gå inn i forhandlingar, forhåpentlig seinast i 2015.

Tirsdag 4. mars kom nyheita om at Skatteetaten skal overta oppgåver frå Toll- og avgiftsetaten. Tirsdag 1. april fekk me nok ein gong beskjed om at etaten får nye oppgåver. Ingen aprilsnarr. Statens innkrevingsentral skal bli ein del av Skatteetaten, og forvaltning av dokumentavgift kan bli overført frå Statens kartverk til Skatteetaten. Det er ei tillitsklæring frå regjeringa å få tilført viktige oppgåver for samfunnet. Samtidig er det ikkje utan utfordringar å få til ei god organi-

sering og god oppgåveløysing med dei nye oppgåvene. Toll- og avgiftsetaten kan vise til gode resultat, og forhåpentlig vil mange av medarbeidarane som utfører oppgåvene i dag, ynskje å følge oppgåvene over til Skatteetaten. Prosessen fram til endringane vart kunngjort den 4. mars var kritikkverdige. Hovudsamanslutningane hadde ikkje blitt orienterte på førehand. Organisasjonane i etatane var ikkje orienterte, og mange medarbeidarar fekk informasjonen gjennom media. Det er heller ikkje sagt noko om korleis skatt skal gjere oppgåvene meir effektivt og korleis toll skal drive meir effektiv tollkontroll utan at det vert tilført fleire ressursar. Det er berre slått fast at slik skal det bli. Formelt sett har ikkje finansministeren gjort nokon feil, men den norske modellen byggjer på samarbeid og gjensidig informasjon på alle nivå. Da bør også regjeringa sjå at dei har noko å vinne på å ta med organisasjonane.

SkL vil vere med og bidra til å få ein god prosess og gjere det vi kan for at Skatteetaten skal kunne løyse dei

nye oppgåvene på ein effektiv måte. Vi har allereie kontakt med Norsk Tollerforbund, som organiserer YS-medlemmar i toll, for saman å bidra til at overføring av spesielt medarbeidarar skal gå så bra som mogleg, og skape eit positivt inntrykk av Skatteetaten som arbeidsplass.

I forkant av endringane den 1. april blei organisasjonane i alle dei berørte einingane orienterte. Her var i det minste den lokale prosessen betre enn i toll- og skattsaka.

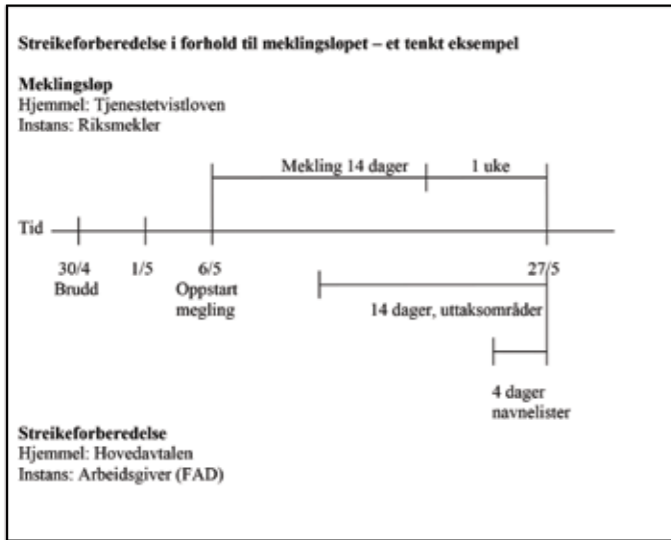
Alle desse endringane vil ta mykje tid og ressursar dei neste to åra, så det er berre å ynskje heile etaten lykke til med prosessen. Eg har stor tru på at Skatteetatens noverande og nye medarbeidarar skal få dette til å fungere på ein god måte.

Eg ynskjer alle eit godt lønnsoppgjør.

Per Magnar Stavland



Lønnsoppgjøret er i gang



Fristen for å komme fram til en forhandlingsløsning er midnatt 30. mai. Hvis ikke, går oppgjøret videre til mekling. Blir ikke partene enige i løpet av meklingsperioden på tre uker, blir det streik. Her, SkL-ere under streiken i 2012.

Lønnsforhandlingene i staten startet opp 7. april, med formell overlevering av krav og presentasjon av partenes overordnede forventninger. For SkL er det viktig med en reallønnsvekst for samtlige medlemmer, en romslig pott til lokale forhandlinger og eventuelt en pott til sentrale justeringer. I tillegg har SkL sendt inn krav på andre punkter i tariff-avtalen, blant annet vedrørende seniorpolitikk. SkLs krav er samordnet med de øvrige forbundenes krav som til sammen utgjør kravene til YS Stat. Som forbundsleder er Per Magnar Stavland med i YS Stats delegasjon under forhandlingene og ved en eventuell megling.

Forberedelse til streik

Som ved alle tariffoppgjør, forbereder partene seg på at man ikke kommer i mål innen fristens utløp. Frist for å komme fram til en ordinær forhandlingsløsning er midnatt 30. april. Klarer man ikke det, går oppgjøret videre til mekling. Det er partene som blir enige om når meklingen

starter, og minimum lengde på meklingsperioden er tre uker. Det vil si at hvis meklingen heller ikke fører fram, blir det streik mot slutten av mai.

YS Stats konfliktutvalg har jobbet en god stund med hvilke områder som vi ønsker å ta ut i streik. Dersom oppgjøret går til mekling, er reglene i staten slik at arbeidsgiver, ved Kommunal- og moderniseringsdepartementet, skal varsles to uker i forkant om hvilke områder som tas ut i streik. Fire dager før streiken tar til, skal navnelistene over de som skal tas ut overleveres departementet som så sender listene videre til de ulike virksomhetene.

Lokal streikeberedskap

Parallelt med meklingen og arbeidet sentralt, må den lokale streikeberedskapen forberedes. Det må opprettes lokale streikeutvalg som sørger for at streiken blir gjennomført på en god måte. Streikeansvarlige må:

- Utarbeide navneliste over medlemmer

på kontoret som blir tatt ut i streik, og angi hvem som eventuelt skal ha feriedager og permisjon med lønn de nærmeste ukene

- Utarbeide plan for streikevaktordning
- Sikre seg lokaler til det lokale streikeapparatet hvor medlemmene kan samles for informasjon
- Kontrollere at kontaktnettet til streikevakter og medlemmer, og til forbundets sentrale streikeadministrasjon, er etablert
- Lage plan for hvordan informasjonen til medlemmene skal skje, man har ikke tilgang til arbeidsplassen og må sørge for private e-postadresser og telefonnummer
- Arrangere lokale streikeaktiviteter i form av møter og samlinger

Hva hvis det blir streik?

Blir det streik, vil både dere som er i streik og dere som fortsetter i vanlig arbeid finne oppdatert informasjon om streiken på skl.no og på facebook-siden vår.

EDAG og a-ordningen – Hva betyr det for oss i Skatteetaten?

EDAG-prosjektet innfører a-ordningen fra 01.01.2015. Dette er en stor endring i måten å rapportere på for alle opplysningspliktige, men hva betyr det for Skatteetatens ansatte? Ragnhild Kringstad fra SITS har svaret.

Kringstad er prosjektleder i EDAG Mot-taksprosjekt Skatt. Prosjektet har som mål å tilpasse Skatteetatens systemer og forberede innføringen av a-ordningen internt.

- Det betyr at flere av våre prosesser og systemer nå skal endres og tilpasses til å motta, bearbeide og benytte data fra den nye ordningen, sier hun.

- Den største endringen er at lønns- og trekkoppgaven, årsoppgaven og terminoppgaven faller bort og erstattes av a-meldingen. LTO-kodene erstattes av nye begreper og opplysninger om arbeidsgiveravgift, inntekt og forskuddstrekk hentes fra a-meldingen i

SkatteInfo i stedet for terminoppgaven og LTO-basen.

Hva er a-ordningen?

A-ordningen er navnet på den nye rapporteringsordningen til Skatteetaten, NAV og Statistisk sentralbyrå som trer i kraft 1. januar 2015.

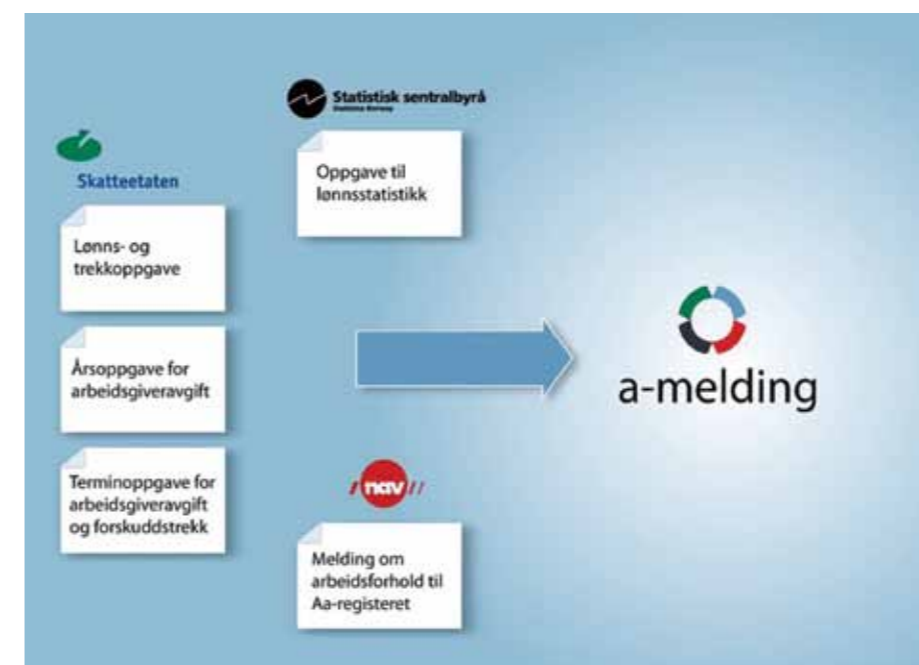
A-ordningen samler og forenkler arbeidsgivernes rapportering av inntekts- og ansettelsesforhold ved at fem skjemaer erstattes med én melding: a-meldingen. Disse fem skjemaene erstattes i sin helhet av a-meldingen fra 1. januar 2015:

- Lønns- og trekkoppgave (RF-1015 (1049, 1062))
- Årsoppgave for arbeidsgiveravgift /

følgeskriv til lønns- og trekkoppgave (RF-1025)

- Terminoppgave for arbeidsgiveravgift og forskuddstrekk (RF-1037)
- Oppgave til lønnsstatistikk (RA-0500) Melding til Aa-registeret (NAV 25-01.10)

All rapportering skal som hovedregel være elektronisk og foregå via lønns- og personalsystemer eller gjennom manuell registrering i Altinn. A-meldingen skal leveres ved hver lønnskjøring eller minimum 1 gang per måned. Fristen er den 5. i måneden etter lønnskjøringen.



Ragnhild Kringstad informerte om EDAG og a-ordningen på SkL sørs årskonferanse i Kragerø. Foto: Jens Chr. Batt

Hvem i etaten vil merke a-ordningen?

Alle utviklings- og forvaltningsmiljøer knyttet til grunnlagsdata, selvangivelse, likning, skatteoppgjør, arbeidsgiverkontroll og innkreving vil merke a-ordningen i større eller mindre grad.

- Noen vil få endringer i arbeidsoppgavene, for andre er det endringer i fag-

systemer og i måten informasjon blir hentet på som blir annerledes, sier Ragnhild Kringstad. - Ansatte som driver veiledning og brukerstøtte vil merke a-ordningen; de vil få henvendelser fra arbeidsgivere og andre opplysningspliktige som lurer på den nye rapporteringsordningen, og interne henvendelser fra ansatte som har spørsmål knyttet til rådet de jobber i.

Mister jeg arbeidsoppgaver – får jeg nye?

- Det er fortsatt en del avklaringer og beslutninger som må tas, kravspesifikasjon og utvikling som må gjøres, før vi kan se det totale bildet av endringer som a-ordningen medfører for Skatteetaten, sier Ragnhild Kringstad. - Vi kan imidlertid si noe om endringer i de ulike systemene og hva det kan føre til av endrede arbeidsoppgaver.

- Å si noe mer spesifikt om konsekvenser for den enkelte skatteoppkrever er vanskelig, sier Ragnhild Kringstad; - Det avhenger blant annet av størrelse på kontoret og hvordan det er organisert.

Vil du vite mer om a-ordningen?

Skattenett og SKO-nett er hovedkanalen for intern informasjon om a-ordningen,

og det finnes egne prosjektsider for EDAG-informasjon.

På nettsiden Altinn.no/a-ordningen kan du lese informasjon:

- til arbeidsgivere, andre opplysningspliktige og regnskapsførere om hva de må gjøre for å forberede seg om a-meldingen og hvordan den skal leveres.

- Vi i Skatteetaten kan også forberede oss og få mye nyttig informasjon her; blant annet Veiledningen til a-meldingen, tipser Ragnhild Kringstad.

Tekst: Anne Signe Strandskogen, seniorrådgiver i Skatteetaten

Fakta

LTO-basen fases ut

Med lønns- og trekkoppgavene fases også LTO-basen ut. Dette betyr at arbeidsoppgaver knyttet til utvikling og forvaltning av LTO-basen gradvis blir borte. Denne prosessen er pågående og det utarbeides planer for kompetansevidning i samarbeid med den enkelte medarbeider som blir berørt.

Selv om forvaltningen av LTO etterhvert blir borte, må vi ha en forvaltning for a-ordningen. Skattedirektoratet har fått i oppdrag å forvalte a-ordningen. Med bakgrunn i dette er Etatenes Fellesforvaltning (EFF) under etablering. Det er en del praktiske avklaringer som gjenstår i forbindelse med denne etableringen.

Endringer i SL – selvangivelse, likning og skatteoppgjør

Endret kodeverk gjør at selvangivelsen må tilpasses for ny presentasjon. For saksbehandlere som jobber i SL vil det bli noen endringer i skjermbilder og i måten informasjon tilknyttet inntektsopplysninger blir presentert på. De vil få opplæring i hvordan den nye informasjonen er bygd opp.

Ny løsning er i kartleggingsfasen og ikke designet ferdig. Vi vet derfor ikke hvor stor innvirkning a-ordningen vil få på systemet og dermed arbeidsoppgavene til de enkelte saksbehandlerne.

Innlevering av a-melding løpende kan i

fremtiden gi mulighet for tidligere kontrollert enn i dag, men dette vil eventuelt bli utredet.

Endringer i Datavarehus

Alle brukere av Datavarehus må kunne den nye oppbyggingen av informasjon som erstatter dagens løsning med LTO-koder. Det iverksettes tiltak for å sikre sammenligning av informasjon før og etter innføring av a-meldingen. A-meldingen medfører også mer informasjon i Datavarehus om arbeidsforhold, arbeidsgiveravgift og forskuddstrekk.

Innlevering av a-melding løpende vil gi mulighet for å hente ut informasjon tidligere enn i dag. Det blir ikke nye op-

pgaver for brukerne, men det kan bli endrede rutiner for gjennomføringen av dem.

Endringer i SOFIE – skatteregnskap, avregning, innkreving og arbeidsgiverkontroll

Arbeidsområdet til skatteoppkreverne er det som har kommet lengst i tilpassningsarbeidet og som vi kan si mest om. Men også her er det fortsatt noen åpne spørsmål.

Regnskapsmessig blir det endringer kun i de bakenforliggende prosessene og ingen betydelige endringer i arbeidsoppgaver. Oppgaver knyttet til skatteoppgjør og avregning blir det heller ingen store endringer i. Det vil bli endringer i måten data blir hentet på og det vil bli noen nye og endrede skjermbilder. Det samme gjelder for innkrevsområdet.

Arbeid knyttet til manuell håndtering av terminoppgaver, lønns- og trekkoppgaver og årsoppgaver utgår. Informasjon fra a-meldingen vil bli overført til SOFIE mottakssystem daglig. EFF vil foreta en rekke formalkontroller mens skatteoppkreverne må foreta de innholdsmessige kontrollene; som tidligere. Det er opprettet en arbeidsgruppe som i disse dager ser på hvordan samspillet og oppgavefordelingen mellom EFF og skatteoppkreverne skal organiseres.

Årskontroller vil bli erstattet av bli periodevise avvikskontroller gjennom hele året. Det vil bli utarbeidet nye rutiner for dette.

Veiledere hos SOL, Publikumsveiledningen og hos skatteoppkreverne

Det vil bli endringer i innrapportering

av inntekts- og arbeidsforhold og skatte-trekkopplysninger fra opplysningspliktige til NAV, SSB og Skatteetaten – alle opplysningene i én a-melding. Dette betyr at de som i dag betjener Publikumsveiledningen og Skatteopplysningen trenger kunnskap om ordningen for å kunne gi riktige svar på henvendelser fra arbeidsgivere og andre opplysningspliktige. Det samme gjelder skatteoppkreverne. De har ofte en tett dialog med arbeidsgivere og vil ha en aktiv rolle i informasjonsarbeidet.

Hvordan oppgaver og ansvar skal organiseres med hensyn til brukerstøtte, er som sagt et tema det jobbes med. SOL, EFF og skatteoppkreverne kommer alle til å være viktige parter ut mot opplysningspliktige, men grensegangen dem imellom er ennå ikke ferdig definert.

Forenkling og forebygging



Regjeringen og hovedorganisasjonene i arbeidslivet signerte den nye IA-avtalen 4. mars. IA-avtalen er et viktig virkemiddel for å oppnå overordnede mål i arbeids- og sosialpolitikken. Foto: Liv Hilde Hansen

Delmålene beholdes, systemet for oppfølging av sykefravær forenkles, og forebygging skal være en større del av det praktiske IA-arbeidet.

Den 4. mars ble den nye intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv, IA-avtalen, underskrevet av regjeringen og hovedorganisasjonene i arbeidslivet. Avtalen gjelder for perioden 4. mars 2014 til 31. desember 2018. IA-avtalen er et viktig virkemiddel for å oppnå overordnede mål i arbeids- og sosialpolitikken. Gode resultater i IA-arbeidet sørger for at flere kommer inn i arbeidslivet, og hindrer at de som er innenfor faller ut.

Enklere på arbeidsplassen

Samarbeidsavtalene som skal inngås mel-

lom partene på arbeidsplassen har blitt enklere. Heretter skal virksomheter på grunnlag av de tre delmålene i IA-avtalen fastsette egne mål for IA-arbeidet. Mål utarbeides i fellesskap av arbeidsgiver, tillitsvalgt, verneombud og øvrige ansatte innen 12 uker etter inngåelse av samarbeidsavtalen.

De tre delmålene i IA-avtalen skal hjelpe virksomheter som inngår IA-avtalen til å fastsette egne mål for IA-arbeidet. Delmålene må ses i sammenheng for å oppnå intensjonen om et mer inkluderende arbeidsliv.

- Reduksjon av sykefraværet
- Øke sysselsetting og hindre frafall av personer med redusert funksjonsevne (spesielt rettet mot unge)
- Øke den reelle pensjonsalderen (seniorpolitikk)

Den nasjonale IA-avtalen understreker at de ulike delmålene må ses i sammenheng for å oppnå intensjonen om et mer inkluderende arbeidsliv. Virksomhetene skal så langt det er hensiktsmessig sette mål på alle tre delmål

Tiltak på arbeidsplassen:

- Forebygging skal være en større del av det praktiske arbeidet. Det forutsetter langsiktig engasjement fra ledere, tillitsvalgte og verneombud
- Nye forebyggings- og tilretteleggingstilskudd skal erstatte dagens tilskudd
- Det skal utvikles og prøves ut nye virkemidler i perioden
- Sektor/bransje/næringsvis satsing
- Krav til aktivitet i virksomhetene, med to IA-møter og felles opplæring

Økt forpliktelse for tillitsvalgte

Arbeidsplassen er den viktigste arenaen for et inkluderende arbeidsliv. Lederansvaret er helt sentralt, men det krever et systematisk samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten. De tillitsvalgte må ha nødvendig kunnskap om HMS- og IA-arbeid. Videre skal de tillitsvalgte bidra aktivt i utformingen av virksomhetens planer, mål og rutiner i IA-arbeidet. De skal også delta på dialogmøter hvis den ansatte ønsker det.

Betydelige forenklinger for ved sykmelding

Avtalen innebærer også betydelige forenklinger i reglene for oppfølging av sykmeldte. Oppfølgingsplan skal i utgangspunktet utarbeides for alle sykmeldte, men det presiseres at det kan være unødvendig når arbeidstakere er delvis sykmeldt.

Dialogmøte innen syv uker gjelder i utgangspunktet for 100 prosent sykmeldte. For delvis sykmeldte gjennomføres det når arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder ønsker det.

Rapporteringen fra arbeidsgiver til Arbeids- og velferdsetaten etter 9 uker oppheves. Arbeidsgiver skal kunne dokumentere oppfølging for myndighetene ved behov. Dialogmøtet i regi av Arbeids- og velferdsetaten innen 26 ukers sykmelding kan holdes tidligere hvis en av de involverte partene krever det.

I tillegg presiseres det at dialogmøtene først og fremst er en arena for arbeidsgiver og arbeidstaker. Annen kompetanse skal bare trekkes inn når det er et reelt behov for det. Kravet om at bedriftshelsetjenesten må delta har også blitt fjernet.

Regelendringene gjelder fra 1. juli 2014, mens sanksjonene fjernes umiddelbart.

Tekst: Astrid Hellwig



Jorunn Berland, leder i YS, signerer den nye IA-avtalen. Hun kaller det en god avtale, og er glad for at partene har kommet til enighet. Foto: Liv Hilde Hansen

YS fornøyd med ny IA-avtale

- Jeg er svært glad for at arbeidslivets parter har kommet til enighet om en ny IA-avtale. Dette er en god avtale. Og den forplikter alle parter til å fortsette å jobbe for et mest mulig inkluderende arbeidsliv, sier YS-leder Jorunn Berland.

- YS er klar til å gå løs på det som er vårt ansvar. Vi skal skolere våre tillitsvalgte og sentrale personer i forbundene. Det forebyggende arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) skal være i fokus. Derfor er det svært viktig at rollen til de tillitsvalgte nå styrkes. Det er de som kan fange opp signaler på arbeidsplassen hvis det er forhold som ikke er som de skal være. Ansatte som er i ferd med å falle ut av arbeidslivet må fanges opp i tide, sier YS-lederen.

Den nye avtalen har økt fokus på inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne. Særlig unge med nedsatt

funksjonsevne prioriteres i den nye IA-avtalen.

- Dette er en utsatt gruppe og YS støtter fullt ut denne prioriteringen, sier Jorunn Berland.

Sykelønnsordningen er fredet i avtaleperioden ut 2018. - Dette er viktig for YS og våre forbund. YS vil nå jobbe aktivt for å støtte opp om alle de tre delmålene i avtalen, sier YS-lederen.

YS er skeptisk til normert sykemelding - Det er ikke enkelt å tidfeste hvor lenge en enkelt arbeidstaker bør være sykmeldt. Her vil det være individuelle forskjeller. Dette spørsmålet må vi finne en god løsning på i det videre arbeidet, sier YS-leder Jorunn Berland.

Tekst: YS

Årets **SkL-konferanse** bar bud om endringer i Skatteetaten. Fremtidsbildet 2025 og overføring av arbeidsoppgaver fra toll til skatt satte dagsorden fra starten.

Etaten i endring



Øivind Strømme, direktør for regionavdelingen i Skatteetaten, var kommet for å presentere strategiarbeidet og fremtidsbildet 2015. Overføringen av oppgaver fra toll til skatt vil også påvirke dette arbeidet. Budskapet var at tillitsvalgte vil bli sterkt involvert i prosessen fremover.

Øivind Strømme, direktør for regionavdelingen i Skatteetaten, innledet konferansen med å presentere strategiarbeidet og fremtidsbildet 2025. Arbeidet skal gjøre etaten forberedt på å møte utviklingen i årene som kommer.

Etat i endring

Utgangspunktet er godt, Skatteetaten har aldri levert bedre enn nå. Samtidig har de siste årene vist at Skatteetaten vil møte an-

dre utfordringer fremover enn tidligere.

- Vår tradisjonelle tilnærming holder ikke lenger. Vi ser at vi har svakheter i beskatningsprosessen for næringsdrivende, sa Strømme, og trakk blant annet frem økt mobilitet blant arbeidstagere, identitetstyveri, nye digitale betalingsformer og endringer i verdier og holdninger som forklaringer på at etaten også må endre seg. De sentrale driverne for Skatteetatens strategiarbeid står sterkt, etterlevelse,

forenkling for skattyter og effektiv intern ressursbruk påvirker arbeidet.

Også kompetansebehovet ble berørt. På spørsmål om hva strategiarbeidet vil ha å si for våre medlemmer og alle ansatte i etaten, trakk Strømme frem behovet for kompetanse.

- Jeg tror vi må ha et helhetlig kompetanseløft for å sikre at våre medarbeidere har kompetansen som skal til for å møte fremtiden, sa han.



Per Magnar Stavland informerte mer om sammenslåingen av arbeidsoppgaver i toll og skatt. SkL er kritiske til at avgjørelsen har kommet etter en politisk prosess utenom trepartssamarbeidet. SKL har en god dialog med Norsk Tollerforbund, og vi ønsker å få til en god prosess for NTs medlemmer.



Årets lønnsoppgjør er i gang. Pål Arnesen, leder i YS Stat, mener at vi bør forvente en lønnsvekst på rundt 3,25 prosent.

- Vi bør legge den samme strategien for kompetansen som for hele strategiarbeidet, oppfordret Sissel Eilefstjønn, SkL sør og sentralstyremedlem i SkL. Det var noe Strømme sa seg helt enig i.

En annen oppfordring fra SkL som også fikk gehør var hvor viktig det blir å kommunisere fremtidsbildet til de ansatte. Inger Helen Jensen, SKD/SITS og sentralstyremedlem, pekte på at erfaringer fra tidligere viser at det tar lang tid før nye strategier blir en del av de ansattes bevissthet.

- Vi er veldig bevisste på dette, og vi har snakket mye om hvordan vi skal kommunisere dette, sa Strømme, og la til, - Det er viktig at dere som tillitsvalgte bidrar i dette arbeidet.

Arbeidsoppgaver fra toll til skatt

Øivind Strømme kunne også fortelle litt mer om den store nyheten fra 4. mars om at Skatteetaten skal overta arbeidsoppgaver og ansatte som jobber med moms og særavgifter fra Toll- og avgiftsetaten.

- Særavgifter er den store greia. Vi er avhengig av kompetansen som jobber i Tolletaten. Overføring vil få organisatoriske konsekvenser i Skatteetaten, sa Strømme. Han la også stor vekt på at det nå er viktig å legge til rette for at over-

gangen for ansatte fra toll blir så god som mulig. Vi skal ikke overta ansatte, men arbeidsoppgaver slås sammen. Det betyr at tillitsvalgte i både skatt og toll vil bli sterkt involvert i prosessen fremover.

- Det er ikke de som kommer inn til oss, men det er gjennom sammenslåing, sa han.

SkL må med

Per Magnar Stavland, leder i SkL, overtok stafettspinnen på å informere om både fremtidsstrategiarbeidet og oppgaveendringene i toll og skatt. SkL ønsker å være med i utviklingen av etaten, både når det gjelder selve strategiprosessen og med å spre informasjon ut til de ansatte.

- Vi må sørge for at våre tillitsvalgte har kompetanse på omstillinger, sa han og understreket at SkL ønsker å være med på arbeidet med å skape forståelse for endringene som kommer.

Når det gjelder overføring av arbeidsoppgaver fra toll til skatt var SkL tidlig ute med å uttale seg om saken. Vi er fornøyde med at etaten blir tilført nye oppgaver, men vi har vært tydelige på at vi ikke er fornøyd med at de berørte organisasjonene ikke har fått ta del i beslutningsprosessen.

- Det har vært en ren politisk prosess utenom trepartssamarbeidet. Hva skjer

neste gang departementet velger å flytte oppgaver og Skatteetaten mister noen av sine? spurte Per Magnar Stavland.

SkL ønsker å samarbeide med Norsk Tollerforbund (NT) og har allerede en god dialog med forbundet. Endringene kommer like brått på NT, og hvordan de velger å jobbe videre med sine medlemmer, er for tidlig å si. Vår oppgave er å legge til rette for at prosessen blir god for alle parter uavhengig hvordan dette blir løst.

- Vi skal være på tilbudssiden når det gjelder å få til en god prosess for NTs medlemmer, sa Per Magnar.

YS Stat om lønnsoppgjøret

Pål Arnesen, leder i YS Stat, orienterte om årets lønnsoppgjør, men tok også opp prosessen rundt overføring av arbeidsoppgaver fra toll til skatt da han startet sitt innlegg på konferansen. YS har vært krass i kritikken, og årsaken er klar.

- Ingen fortjener å få sanne opplysninger gjennom media, sa Arnesen. Vi må få dette inn på riktig spor, og ha et godt trepartssamarbeid i lignende, fremtidige omorganiseringer, var budskapet hans.

Forts. neste side



Hovedverneombudet, Jon Atle Spilde, og vara, Hanne Svegaard, var invitert til konferansen for å si litt om hva det vil si å være hovedvernombud i Skatteetaten.



Eva Songe-Møller fortalte hva styringsretten innebærer for både arbeidsgiver og ansatte, sett fra arbeidsgivers hold.

Til årets lønnsoppgjør hadde han klare forventninger. Fra både arbeidsgiver og politisk hold har det kommet oppfordring om moderasjon og en lønnsvekst på 2-tallet for 2014. Det estimerte tallet for lønnsveksten er derimot høyere og ligger på 3,75 prosent. Slik det nå ligger an, er nok en lønnsvekst på ca. 3,25 prosent mer realistisk mente Arnesen.

Når det gjelder pensjon, blir det nok dette ikke tema for forhandlinger i år. Samtidig har Pål Arnesen og YS Stat klare forventninger om å få pensjon inn i forhandlingene igjen. Om ikke i år, så i hvert til neste års mellomoppgjør.

For YS Stat er frontfaget som normgivende for lønnsdannelsen en utfordring. Lønnsoppgjøret i 2013 viser dette godt. Ankepunktet er at den delen av frontfaget som vi sammenligner oss med, industrifunksjonærer, gjennomfører sine lønnsoppgjør lokalt på høsten. I fjor førte dette til en større lønnsøkning i denne gruppen enn hos industriarbeidere, noe som igjen resulterte i at lønnsgapet mellom statsansatte og industrifunksjonærer ble større.

- Vårt arbeid i år er å ta igjen gapet som kom i fjor når statsansatte sammenlignes med industrifunksjonærer, sa Arnesen.

Andre forhandlingsområder som kan bli temaer på årets oppgjør er arbeidstid, lokale oppgjør og stillingskoder.

Arbeidsmiljø på dagsorden

Ikke bare har SkL arbeidsmiljø på agendaen i sitt strategidokument og i prioriterte tiltak, det følges opp i den praktiske hverdagen. En hel dag på SkL-konferansen var satt av til arbeidsmiljø i forskjellige varianter. SkLs hovedverneombud og representanter i arbeidsmiljøutvalg var invitert til konferansen.

Først ut var Sissel Eilefstjønn og Jens Chr. Batt som tok for seg bruken av arbeidsmiljøloven for de tillitsvalgte. Som regel er det hovedavtalen og tilpasningsavtalen som er i fokus i den ordinære tillitsvalgtopplæringen. Nå var det forholdet til arbeidsmiljøloven som var tema. Den overlappes av både hovedavtalen og tjenestemannsloven på flere områder, blant

annet vedrørende ansettelse, stillingsvern, fortrinnsrett og arbeidsmiljømessige problemstillinger på arbeidsplassen. Det er viktig at tillitsvalgte og vernetjenesten har kunnskap om regelverket slik at bestemmelsene blir praktisert optimalt for alle parter.

Hovedverneombudets rolle og funksjon

Hovedverneombudet, Jon Atle Spilde, og vara, Hanne Svegaard, var invitert til konferansen for å si litt om deres rolle. Arbeidsmiljølovens formål er å sikre et arbeidsmiljø som gir:

- Grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon
 - Full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger
 - En velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet
- Arbeidsmiljøutvalgene og verneombudene skal virke innenfor arbeidsmiljølovens rammer og være arbeidstakeres representant i arbeidsmiljøspørsmål, og ivareta

deres interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.

Det innebærer blant annet å:

- bidra til gode prosesser og være pådriver for god saksgang i arbeidsmiljø saker
- bidra til god dialog mellom medarbeidere og leder
- påse at arbeidsmiljølovens krav er overholdt og fremmer et godt arbeidsmiljø

Verneombudet skal arbeide for arbeidsmiljøet som helhet, ikke enkeltpersoner og særinteresser. De må ikke engasjere seg på en måte som undergraver egen habilitet. De skal bidra til at viktige arbeidsmiljø saker belyses og behandles i arbeidsmiljøutvalget. De har også en varslingsplikt.

Selv om det er arbeidsgiver som har ansvaret for medarbeidere og arbeidsmiljø, har medarbeiderne selv en medvirkningsplikt. I tillegg til dette har selvfølgelig de tillitsvalgte også interesser i et godt arbeidsmiljø. Det er viktig med et godt samarbeid.

Ny IA-avtale

Den nye IA-avtalen ble signert rett i forkant av SkL-konferansen og Sissel Eilefstjønn løste forsamlingen trygt gjennom endringene i den nye avtalen. Nye virkemidler, redusert byråkrati, men fortsatt aktiv innsats fra de tillitsvalgte var noe av budskapet. Mer om IA-avtalen kan du lese på side 8 og 9 i bladet.

Arbeidsgivers styringsrett

Det var et større faglig innhold på SkL-konferansen denne gangen enn tidligere. Både medarbeidere og tillitsvalgte møter styringsretten daglig. Hva innebærer det, og hva er det egentlig som gjelder? Eva Songe-Møller og Jens Chr. Batt hadde hver sin bolk om dette temaet. De hadde litt forskjellig ståsted, men innholdet var det samme når det gjelder forståelsen av hva som ligger i styringsretten.

Arbeidsgivers styringsrett defineres gjerne som:

- Arbeidsgivers rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet innenfor

rammene av det arbeidsforholdet som er inngått.

- Arbeidsgiver bestemmer hvem som skal gjøre hva, når og hvordan, samt inngåelse og avslutning av arbeidsavtaler.
- For arbeidstakerne innebærer arbeidsgivers styringsrett medvirkningsplikt, lojalitetsplikt, lydighetsplikt og resignasjonsplikt.
- Arbeidsgivers omsorgsansvar: Plikt til opplæring, oppfølging og tilrettelegging mv.

Det er en rekke lover og avtaler som begrenser styringsretten, som for eksempel tjenestemannsloven, arbeidsmiljøloven, hovedavtalen og hovedtariffavtalen. Arbeidsgivers styringsrett er derfor det som står igjen etter at alle lover og avtaler har utøvet sine begrensninger.

Tekst: Astrid Hellwig og Jens Chr. Batt
Foto: Astrid Hellwig



Prinsippet om medbestemmelse stod sentralt da skattedirektør Hans Christian Holte stilte på medbestemmelseskonferansen. Han trakk frem at en god og tidlig dialog med organisasjonene var viktig for å få til en vellykket prosess når oppgaver fra toll skal over til skatt.

Tillitsvalgte må med

Torsdag 6. mars ble YS Stats første medbestemmelseskonferanse avholdt. Den kunne ikke ha kommet på et bedre tidspunkt sett i lys av at konferansen ble avholdt to dager etter at det ble kjent at arbeidsoppgaver overføres fra Toll- og avgiftsetaten til Skatteetaten, en politisk beslutning uten at hovedorganisasjonene har vært involvert.

Nyheten farget budskapet til både YS-leder Jorunn Berland og YS Stats leder Pål Arnesen, i tillegg til at den også ble en naturlig del av skattedirektør Hans Christian Holtes innlegg.

- Det hviler et stort ansvar på ledere ikke å prioritere bort kompetansen til de tillitsvalgte, innledet Pål Arnesen medbestemmelseskonferansen.

- I den ideelle veden, vil det ikke være behov for mer enn den første paragrafen i hovedavtalen for å få til god medbestemmelse, sa Pål Arnesen. Fullt så enkelt er det imidlertid ikke og han påpekte viktigheten av å ha en omforent forståelse av de ulike roller. Å være likeverdige parter må man ikke bare være i lønnsforhandlinger, men også hele resten av året.

Et annet sentralt tema er styringsretten. Vi er tilhengere av både styringsrett og -plikt, men vi må møtes med respekt og ha mulighet for å påvirke. En viktig oppgave er å definere hva styringsretten er, vi behøver ikke å ta et skritt tilbake før vi tar to skritt fram.

- Måljaget går på bekostning av både ledelse og medbestemmelsen, understrekte Pål Arnesen.

God og dårlig medbestemmelse

YS-leder Jorunn Berland trakk frem to hendelser fra to dager tidligere for å understreke hvorfor medbestemmelse er så viktig. At vi kom i mål med ny IA-avtale var eksempel på god medbestemmelse og medvirkning. Overføring av oppgaver fra Toll til Skatt var eksempel på det motsatte

og slett personalpolitisk håndverk.

- Vi vil også være med å fornye, forbedre og forenkle. Det er viktig at arbeidsgiver ser nytten av de tillitsvalgte. Vi blir gjerne med på å få det i et bedre spor, sa Jorunn Berland.

- Vi skal delta i prosessene, og da er det viktig at vi blir involvert så tidlig som mulig, understrekte hun.

Medbestemmelse i Skatteetaten

Skattedirektøren innledet sitt foredrag med å trekke frem erfaringene fra omorganiseringen av Skatteetaten i 2008. Nå deltok Hans Christian Holte ikke selv i prosessen, men han trakk likevel frem noen av erfaringene etaten hadde gjort underveis. Målet var at Skatteetaten skulle fremstå som én etat for brukerne ved alle

typer henvendelser, mens etatens ansatte skulle oppleve Skatteetaten som én arbeidsgiver.

- Samtidig var det ingen rosenrød, friksjonsfri prosess. Hvis vi ser på resultatene i denne perioden, var ikke de like gode, sa Hans Christian Holte.

I dag har Skatteetaten medbestemmelse på tre nivåer, hele skatteetaten (etatsnivået), driftsenhetene og avdelingsnivået innenfor driftsnivået. Årlig er det cirka 20 møter på etatsnivået etter Hovedavtalen, der rundt omkring 200 saker behandles. I dag behandles flere saker på dette nivået, og det har ført til økende saksmengde og kompleksitet. I tillegg er det et årlig evalueringsmøte der etaten og organisasjonene drøfter samarbeidet.

- Det er en medbestemmelse som er vel-

Lars E. Hanssen, direktør i Vitenskapskomiteen for mattrygghet, holdt nok det mest underholdende foredraget på medbestemmelseskonferansen. Han understreket hvor viktig det er å spille på lag og bygge gode relasjoner i det daglige arbeidet. Det er de gode relasjoner som gjør det mulig å komme til de gode løsningene når det trengs.

- Å kunne spille på lag i de vanskelige situasjonene når trøkket er på det sterkeste, er en velsignelse, sa Hanssen.

- Medinnflytelse utover det som er avtalefestet, er et gode slik jeg ser det.



Pål Arnesen, leder i YS Stat, og Jorunn Berland, leder i YS, inviterte til medbestemmelseskonferanse med et klart budskap om at medbestemmelse og medvirkning i arbeidslivet er en viktig del av den norske modellen.



fungerende på etatsnivå. Og så er det helt sikkert varierende på alle nivåene, sa Holte, og forklarte at der hvor de tillitsvalgte er inne, går det bra. Utfordringen er å få med de tillitsvalgte tidlig nok

- I en del saker er det åpenbart, også for ledelsen i Skatteetaten, at de tillitsvalgte må inn. Bortfallet av arveavgift er et godt eksempel på det, fortsatte han. Han fortalte også at det i en del andre oppgaver, som utviklingsoppgaver, ikke er høy nok bevissthet for å involvere de tillitsvalgte på et tidlig nok tidspunkt.

- Evalueringsmøtet viste at dette var et punkt de tillitsvalgte ønsket mer innflytelse på, sa Holte.

Oppgaver fra toll til skatt

Fra Holtes side var det viktig å si at han er

ydmyk for oppgaven og at han ønsket å sørge for en god prosess, både for fagområder og for medarbeidere. Behovet for en god og tidlig dialog med organisasjonene er viktig, og det ønsker han skal skje. Toll og skatt må komme i god kontakt med hverandre.

Holte var også tydelig på at Skatteetaten er i kontinuerlig endring og utvikling. For å få dette til på en god måte er det viktig med ledelse, styring og et godt samarbeid og medbestemmelse.

Tekst: Astrid Hellwig og Jens Chr. Batt
Foto: Astrid Hellwig

Hva kan jeg som tillitsvalgt?

Selv etter 20 år som tillitsvalgt og 30 år i etaten kan dette være et betimelig spørsmål. For tross lang fartstid kan man ikke alt, og behovet for å dele erfaringer blir heller ikke mindre.

Da påmeldingen kom til årets grunnkurs, bestemte jeg meg raskt for å delta. Jeg er 51 år, har snart 30 år i etaten og snart 20 år som tillitsvalgt, så noen lurer kanskje på hvorfor jeg ville på grunnkurs. Jeg hadde imidlertid satt meg i hodet at dette var noe jeg ville ha godt av på mange måter. Det er veldig lenge siden jeg deltok på tilsvarende kurs, og jeg har vært litt nysgjerrig. Hvordan er de i dag? Hva spør deltakerne om, og hvilke erfaringer har de gjort seg? Og, ikke minst, tør jeg ta sjansen på at jeg kan alt?

Nå vet jeg hvordan grunnkurset er. Jeg har med stor interesse hørt spørsmål og innspill fra andre tillitsvalgte. Jeg har lært mye også denne gangen, men jeg kan dessverre fortsatt ikke alt. Og som "syvende mor i huset" kunne jeg dele noen av mine erfaringer – forhåpentligvis på en god måte.

Jeg er takknemlig for at SkL tilbyr kurs som er matnyttige for oss tillitsvalgte uansett hvor vi er og hva vi gjør. Men det jeg nok setter aller mest pris på er å se tilveksten av dedikerte og entusiastiske tillitsvalgte, å høre hva de er opptatte av og hvilke utfordringer de har.

Tekst: Karen Marie Schnell

Foto Astrid Hellwig



Deltakerne og kursholderne på årets grunnkurs.



Heidi Bolgnes, sentralstyremedlem og styremedlem i SkL Midt-Norge, fortalte om regelverket rundt arbeidstid på grunnkurset.

Kalender 2014

Juni

• Lønnskurs: 11.-13. juni
Medbestemmelse:
16.-18. juni

September

• SkL Ung-konferansen:
17.-19. sept.
• Konferanse for ledere:
23.-24. sept.

November

• Landsstyremøte:
6.-7. nov.
• Kommunikasjonskurs:
18.-19. nov.

Desember

• Samling RTV og ledere med
fordypningskurs: 3.-4. des.
• Skatte- og regnskapskurs:
5. des.

Årets jubilarer

SkL øst

40 år:

Levi Slåen

25 år:

Wenche Bakkerud
Inger Lise Nymoen Skattør
Lars Erik Aamodt
Arve Korsveien
Jan Mobæk
Monica Rostad Eliassen
Astrid Rye
Marianne Snare Bergerud
Merethe Gjersvold Evensen
Gerd Helene Grorud
Mai-Lise Høymer
Mona Kraft
Laila Grimstad Mo
Ninni G. Rossavik Brede
Lars Jørgen Huseby



25 år i SkL Midt-Norge. Kristin Rabben, Espen Mo og Johan Ståle Klokk.



SkL vest. Noen av 25-årsjubilantene i vest: Einar Kalland-Olsen, Bente Kvarme, Rannveig Moi, Gudny Mjøen Steinsland, Marit Steine Helland og Rigmor Skjæveland.

SkL vest

40 år

John S. Fløtre

25 år

Rune Ese
Norunn Nærland
Terje Torvestad
Dag Løvaas
Elin Bergersen
Marit Karin Steine Helland
Einar Kalland-Olsen
Bente Kvarme
Rannveig Moi
Gudny Mjøen Steinsland
Rigmor Skjæveland



*25 år i SkL nord.
Annalise Isaksen Rosland*



25 år i SkL SKD/SITS. Ole Andreas Haugerud og Arne Kristiansen.



SkL sør

40 år

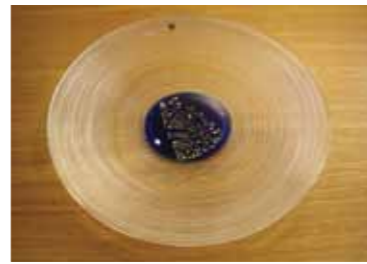
Sissel Isaksen
Torbjørn Landsdalen

25 år

Solveig Tumanjan
Elsie Bondal

Rita Hauan
Anne Marie Kartevoll
Tor Magne Risdal
Kari Myrjord Norheim
Tove Sværi Tragethon
Gunlaug Asne Aalandslid
Anne Grete Engebretsen
Sissel Eilefstjønn

SKL butikken



SKLs fat, kr 500,-



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



SKLs PC-sekk, kr 350,-
SKLs ryggsekk, kr 150,- (ikke avbildet)



SKLs jubileumsbolle, kr 175,-



SKLs dokumentmappe, kr 150,-



A5 skrivebok kr 30,-



SKLs vinopptrekker, kr: 65,-



Liten bolle fra SKL kr 250,-



SKL-krus, kr 30,- per stk.



Comelbak
drikkeflaske kr 125,-



Kortholder
kr 55,-



SKL-vase fra kr 365,-



Bodum porselenskrus, 2 stk 135,-

Vi har også for salg:

SKL bag kr 275,-
SKL bagasjevekt kr 150,-
SKL paraply kr 100,-

I tillegg har vi for fri utsending:

SKL penner
SKL mapper/skrivepapir
SKL nøkkelring
SKL note-it bok
SKL bagasjeavmerking

Send bestilling til: post@skl.no

Sentralstyret



Leder:

Per Magnar Stavland
Skatt øst, Sandvika
Mobil: 91 19 69 67
per.stavland@skl.no



Nestleder:

Ivar Sømhovd
Skatt øst, Oslo
Mobil: 40 72 78 60
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



Styremedlem:

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



Styremedlem:

Sissel Eilefstjonn
Skatt sør, Seljord
Telefon: 35 06 30 92
sissel.eilefstjonn@skatteetaten.no



Styremedlem:

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



Styremedlem:

Eva Hagland
Skatt vest, Haugaland
Tlf. 52 86 51 32
Mobil 41 21 96 12
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



Styremedlem:

Rakel Brembo
Skatt nord, Narvik
Tlf. 76 96 42 45
Mobil 41 10 74 23
rakelmaria.brembo@skatteetaten.no



Varamedlemmer:

1. Kaare S. Sidselrud,
Skatteopplysningen, Oslo
Tlf. 22 66 17 44
Mobil 90 84 59 55
kaare.sidselrud@skatteetaten.no



2. Siv L. Godø
Skatt Midt-Norge, Ålesund
Tlf. 70 17 48 58
Mobil 94 34 30 97
siv.godo@skatteetaten.no

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 Fårsténberg-Rysjedal, Førde
ATV Veiledning: Svein Ove Myking, Bergen
ATV Fastsetting: Gerd Voll Vigrestad, Bryne
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
Regiontillitsvalgt: 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, Sægvog, Nordfjordeid
Skatt nord: Atle Magnar Rognså, Bodø
Skatt Midt-Norge: Tove Janita Aalberg, Steinkjer
Skatt Vest: Ingemund Sægvog, 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



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



Informasjonsrådgiver

Astrid Hellwig
Mobil 90 67 05 48
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

B-Postabonnement
(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.

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 eller

