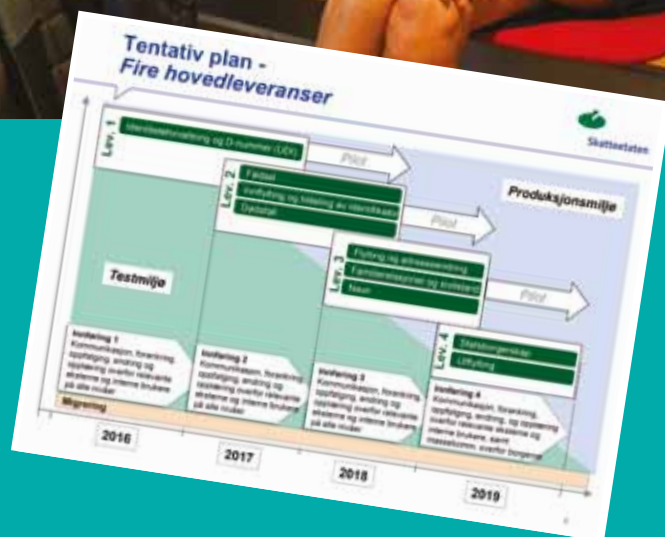


Stor spenning rundt kontorstruktur s. 10



Kriminalitetsbekjempelse:

Full kontroll med nytt Folkeregister s. 4



Redaktørens eget hjørne

Igjen har det vært en vår der ett tema har overskygget det meste av det som ellers skjer i både Skatteetaten og i SkL. I fjor var det SKO det ble snakket om, i år har kontorstruktur nok blitt like mye diskutert på skattekontor rundt om i Norge. Neste store prosjekt ut, og som muligens vil sette følelsene i sving hos enda flere, vil være overordnet organisering og oppgaveløsning i Skatteetaten.

Samtidig er det viktig at en ikke mister alt det andre som skjer i Skatteetaten av syne. Det er mange av valgene som tas i forbindelse med kontorstruktur og oppgaveorganiseringen som nettopp kan tas fordi Skatteetaten er i kontinuerlig utvikling. Moderniseringen av Folkeregisteret er et slikt prosjekt. I løpet av de neste årene går Folkeregisteret gjennom en forvandling som i 2020 blant annet vil gi samfunnet en mye sikrere identitetsforvaltning enn i dag.

Denne gangen vil jeg spesielt takke prosjektet Moderniseringen av Folkeregisteret som på kort tid både svarte på mine spørsmål og sørget for å kvalitetssikre artikkelen om d-nummer som du kan lese på side 4.

Jeg vil også takke SkL-erne på både SkLs grunnkurs og SkL østs tillitsvalgtopplæring for at de har bidratt med noen betraktninger om opplæringen de har deltatt på.

Ellers håper jeg at sommeren kommer til å bestå av flere varme dager som den i skrivende stund. En ordentlig god sommer fortjener vi vel alle!

Åshild



En prat med...

Karen Marie Schnell

Arbeidssted: SKD/SITS Helsefy

Ansatt siden: 1984

Medlem i SkL siden: 1985

Johan Ronæs, direktør i SITS, har sagt at SITS i dag ikke er rigget for fremtidens produksjon, og at det derfor er behov for å vurdere dagens organisasjonsstruktur, hvordan denne kan legge til rette for effektiv oppgaveløsning og på den måten møte omstillingsbehovene.

Dere står nå midt oppe i den nye organisering av SITS. Hva synes du om resultatet?

Det er som regel slik at man er litt fornøyd og litt misfornøyd etter at resultatene er fremforhandlet. Slik er det også nå. Reaksjonene fra medlemmene har vært få, og ingen svært negative. De fleste har faktisk vært på den positive siden.

Ronæs har også sagt at SITS arbeider med strategiske veivalg som skal understøtte etatens fremtidsbilde, og som skal bidra til at SITS blir en bedre partner for etaten. Er du enig i at det var et behov for å omorganisere SITS?

Jeg mener at enkelte av grepene som er tatt, var nødvendige.

Hvilke andre saker jobber dere med i SkL SKD/SITS for tiden?

Vi skal nå i gang med strategisk tiltak for SITS "leveransesmodeller – rett kompetanse, rett kapasitets/ressursstyring". Det har ligget på vent til den nye organisasjonsstrukturen skulle komme i havn. Ellers har vi begynt å tenke litt på lønnsforhandlingene til høsten.

Talet på kontor i Skatteetaten blir halvert



Første juni overleverte skattedirektøren forslaget til ny kontorstruktur til Finansdepartementet. Forslaget inneber at talet på kontor går ned fra 107 til 53.

SkL meiner tilrådinga frå skattedirektøren er for radikal. Me meiner det burde vore fleire kontor enn det som no ligg i tilrådinga. Me søker difor å påverke Finansdepartementet til å

behalde fleire kontor enn det som er foreslått i rapporten.

I siste del av prosessen var fagforeiningane involverte med fleire drøftingsmøte, men undervegs var det liten informasjon og vanskeleg å påverke. I tillegg meiner eg at den strenge taushetsplikta som skattedirektøren påla oss, gjorde at me ikkje kunne ha den nødvendige forankringa me burde hatt i ei så viktig sak. Sjølv drøftingane var i denne saka gode. Innspela våre vart seriøst vurderte og i viss mon og teke omsyn til.

Til dømes har SkL vore tydelig på at kontora der medarbeidarane får lengst reiseavstand til nærmeste kontor, skal leggjast ned seint i prosessen. Dette har vi i stor grad fått gjennomslag for. Eg meiner det er viktig at leiinga i Skatteetaten i denne omorganiseringa vurderer konsekvensene for dei tilsette som blir ramma, og tar omsyn til dette i det vidare arbeidet. Medarbeiderne er etatens viktigste ressurs, og det er dei tilsette som er grunnen til at etaten leverer dei gode resultata.

Lønsoppgjøret

Heldigvis førte meklinga i lønsoppgjøret til at me fekk ein Hovedta-

riffavtale for 2016-2018 som eg meiner er bra. SkL var tidlig ute med informasjon om hovudlinjene i oppgjøret, og i dette nummeret kan du lese meir om resultatet og kva endringar me vil få i forhandlingsystemet i Staten.

Det er viktig for SkL at alle medlemmane vert sikra lønsutvikling gjennom eit generelt tillegg. Slik eg ser det, er det uvesentlig om forhandlingane blir gjennomførte mellom hovudsamanslutningane og personaldirektøren i Staten, eller mellom organisasjonane og leiinga i Skatteetaten. Det som er viktig, er at me har reelle tvistemoglegheiter dersom det ikkje vert semje i forhandlingane, og det meiner eg me har fått til no. Dette, i tillegg til at me ikkje var nøgde med det generelle tillegget, var ein av grunnane til at me ikkje kunne godta tilbodet frå staten under forhandlingane som vart avslutta 30. april. Den tredje grunnen var kravet om forhandling av ny tjenestepensjon. Arbeids- og sosialminister Anniken Haugli presterter da å leggje spørsmålet om ny tjenestepensjon i staten dødt i to år. Situasjonen nå er da at det ikkje er noko som er endra siden før lønnsoppgjøret, og me vil krevja forhandling om tjenestepensjon når saka kjem på banen att.

Det blir spanande å sjå kva det å ha to ulike tariffavtalar vil få av konsekvensar for tilsette, tillitsvalde og leiinga i etaten. Arbeidsgjevar må uansett forholde seg til to avtalar med dei utfordringane det gir i form av ulike forhandlingsbestemmelser og ulik verdi av lønstrinna.

God sommar til alle SkL- medlemmar!

Per Magnar Stavland

INNHOLD

Full kontroll med nytt Folkeregister	s.4
Det står YS Stat på den nye Hovedtariffavtalen i staten	s.8
Spenningen utløst - nå, en pust i bakken	s.10
Verdens beste tillitsvalgte	s.14
Skolerte medlemmer og tillitsvalgte	s.16
SkL som organisasjon og overfor arbeidsgiver	s.17
Festen er over	s.18
Sykmelding og sykepengen – en selvsagt rett?	s.20
Jubilanter i SkL	s.21
SkL-butikken	s.22
Viktige verv i SkL	s.23

Full kontroll med nytt Folkeregister

Første leveranse i prosjektet Modernisering av Folkeregisteret er i full gang. I løpet av 2016 skal moderniseringen av identitetsforvaltning og d-nummer-rekvirering gjennomføres. Det skal gi bedre identitetskontroll og være kriminalitetsforebyggende.

2016 blir moderniseringen av d-nummer og falske identiteters år. I løpet av året skal falske identiteter kunne registreres og være tilgjengelige i det nye Folkeregisteret for de som har lov til å motta disse opplysningene. Videre skal det bli mulig å se om identitet er kontrollert eller ikke, og UDI skal kunne rekvirere d-nummer elektronisk for asylsøkere og motta de automatisk tilbake. I dag kan det ta opptil flere uker før en mottar d-nummer. I tillegg utvikles grunnfunksjonaliteten på disse områdene parallelt med at nye løsninger lanseres.

Enkle rutiner og sikker identifisering

Sikker identifisering av alle personer i Norge er viktig for alle som bruker Folkeregisteret. Samtidig er det også et behov for enkle rutiner når personer får tildelt et d-nummer. I mange situasjoner vil det fortsatt være behov for å tildele nummeret selv om det på registreringstidspunktet ikke er mulig eller det er hensiktsmessig å etablere full sikkerhet for identitet. Dette blant annet fordi helsesektoren kan ha behov for å gjen-

nomføre helsekontroller på personer uten person- eller d-nummer.

En kontroll av identiteten vil gjelde alle som står registrert i Folkeregisteret, ikke bare d-nummer. De aller fleste bosatt i Norge vil få status som kontrollert, med unntak av noen få grupper. Dette kan for eksempel gjelde de som er født utenfor Norge og som ikke bor i Norge, men som har en norsk forelder og de følgelig har norsk statsborgerskap. Disse personene må, for å få statusen kontrollert identitet i Folkeregisteret, møte opp for ID-kontroll

Godt i gang: prosjektet Modernisering av Folkeregisteret svarer

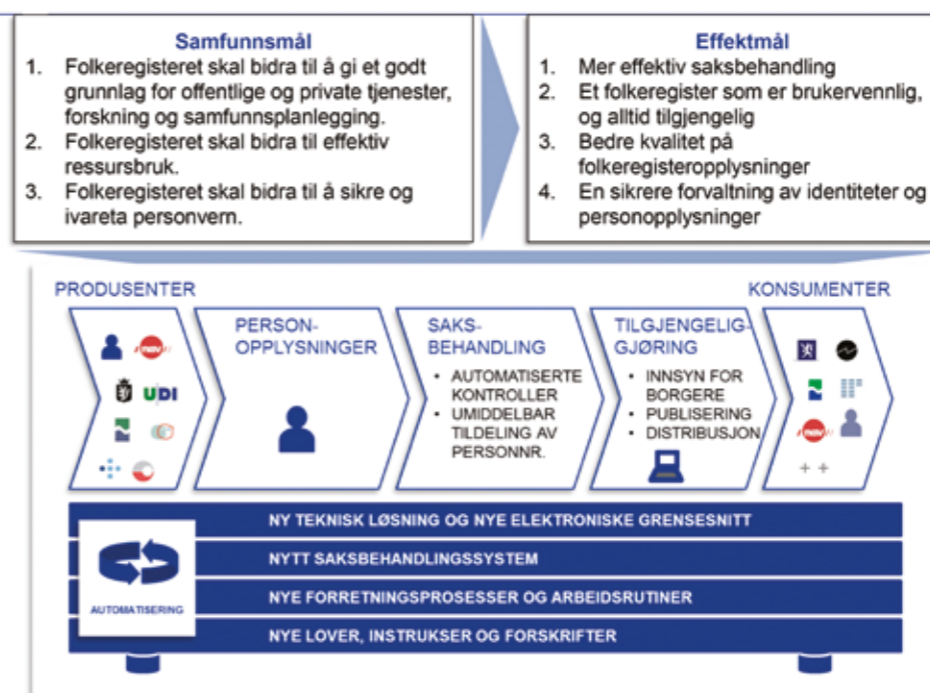
Dere startet med hovedprosjektet Modernisering av Folkeregisteret i januar. Har dere kommet godt i gang, og er dere i rute?

Vi er godt i gang med både løsningsbeskrivelser, utvikling og test. På innføringsiden så har vi fått etablert et endringsnettverk med flere ledere i veiledning og fastsetting folkeregister, samt fra SOL. Dette er viktig for oss, for vi i

prosjektet vet godt at det ikke er vi som vet hvor skoen trykker og hvor det er viktig å følge opp med god informasjon. Vi trenger også gode innspill hele veien på hvordan opplæring bør gjennomføres, og hjelp til kommunikasjons tiltak. Å få ressurser til hjelp for dette ute i regionene og i SOL, er helt uvurderlig. Møter i dette endringsnettverket gjennomføres hver annen uke. Eksternt har vi kommet godt i gang med

de viktigste samarbeidspartnerne våre innenfor de leveransene vi har i år. Dette gjelder for eksempel utlendingsmyndigheten når det gjelder d-nummerrekvirering for asylsøkere (UDI og PU). Piloter igangsettes over sommeren og utover høsten, noe som både er risikoreduerende, men også utfordrende fordi de som skal motta opplysningene må utvikle nye grensesnitt på sin side for både å kunne

Omfang Modernisering av Folkeregisteret



i skranken hos Skatteetaten. Hvilke dokumenter som vil gjelde som underlag for å sette identiteten til kontrollert, vil det bli informert om.

Når det er sagt, så er det ikke sikkert at alle i den gruppen som antagelig vil bli satt til ikke kontrollert på dagens populasjon i registeret trenger å kontrollere identiteten. Det vil være helt avhengig av hvilke behov de har i Norge, som å få skattekort og bankkonto. I dagens Folkeregister kommer ikke grunnlaget for registreringen av opplysninger godt nok frem, enten den er basert på en godt dokumentert identitet eller mer usikker dokumentasjon. Ved å registrere graden av sikkerhet for identifikasjon, vil de som bruker registeret kunne vurdere *Forts. neste side*

sende inn og motta opplysninger. Vi er så langt i rute med hva vi har planlagt, men mye vil ikke synes utenfor våre fire vegger. Mye av tiden det første året går på å bygge opp funksjonalitet som må ligge i bunn for alt som skal skje i registeret fremover.

Hva er erfaringene så langt?

Som i et hvert stort prosjekt så er det svært mye som skal på plass det første året. Denne moderniseringen berører de aller fleste offentlige virksomheter, og nær 2000 private virksomheter abonnerer også på opplysningene som ligger i registeret. Skal disse få *Forts. neste side*

MODERNISERING AV FOLKEREGERET

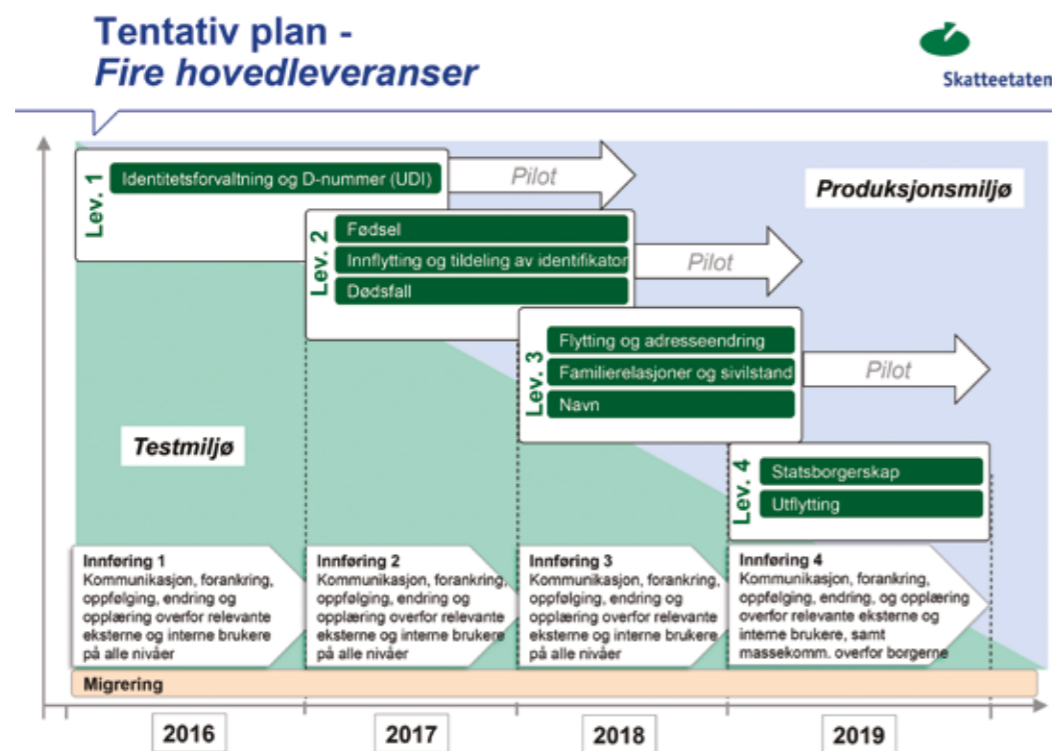
Arbeidet med moderniseringen av Folkeregisteret skal gi ny teknisk løsning, nytt saksbehandlingssystem, nye forretningsprosesser og arbeidsrutiner, og nye lover, instruksjoner og forskrifter. I løpet av den neste fireårsperioden skal hele Folkeregisteret være modernisert med følgende:

- 2017
- fødsel
 - innflytting og tildeling av identifikatorer
 - dødsfall

- 2018
- Flytting og adresseendring
 - Familierelasjoner og sivilstand
 - Navn

- 2019
- Statsborgerskap
 - Utflytting

Modernisering av Folkeregisteret



hvilken risiko som foreligger og om det er behov for at det blir tatt en ytterligere identitetskontroll.

Realiserbare gevinster

Moderniseringen skal gi enklere saksbehandling og sikre at en fysisk person ikke kan opptre under flere identiteter i Norge,

og der hver identitet er registrert unikt. Et annet mål er å gi realiserbare gevinster for Skatteetaten, de tre største samarbeidsaktørene NAV, UDI og helsesektoren, samt øvrige rekvirenter og borgere. Og det er ikke bare økonomiske gevinster som skal realiseres. Det nye Folkeregisteret skal også gi gevinster som spart tid og ressurser, det

skal gi økt servicegrad, kvalitet og pasient-sikkerhet, være kriminalitetsforebyggende, gi sikrere identitetsforvaltning og støtte opp under bekjempelse av svart økonomi.

Tekst: Astrid Hellwig

produsert god nok kvalitet på opplysningene i det moderniserte registeret, og motta disse etter saksbehandling, så må de gjøre mange tilpasninger på sin side. Gevinsten av det nye registeret er stor for det norske samfunnet, men det er også krevende for alle som allerede er eller blir involvert. Denne moderniseringen krever at vi jobber tett og godt sammen med alle parter. Vi blir stadig påminnet om hvor viktig

Folkeregisteret er i svært mange av prosessene i det norske samfunnet, og hvor stor innvirkning endringene vil kunne ha for Norge. Vi er veldig ydmyke for alle som må gjøre et stort stykke arbeid i sine virksomheter for å kunne ta i bruk det nye registeret på sikt. Heldigvis er det en stor felles enighet om at det er store gevinster å hente ut for alle parter, til tross for at investeringene vil være store hos mange av dem.

Når og hvordan vil de som jobber med Folkeregister-oppgaver merke at det er ting som skjer?

De store leveransene kommer ikke før i 2017, og det har vært hensikten. Mye må være på plass av grunnfunksjonalitet før vi kan jobbe med de større endringene.

Men allerede i år vil det være endringer. Ved for eksempel å registrere grunnlaget

På høy tid

Anne Fürstenberg-Rysjedal er regiontillitsvalgt i SkL vest og har jobbet med prosjektet Modernisering av Folkeregisteret på vegne av SkL.

Du har jobbet med Modernisering av Folkeregister som tillitsvalgt i SkL, hva tenker du om prosjektet?

Det er på høy tid at vi får til ei modernisering. Det er behov for eit nytt verktøy då vi no arbeider i to ulike system, og har svært tungvinte manuelle løysingar på mange av oppgåvene. Manuelle kontrollar og registreringar gjev og lett fleire tastefeil. Folkeregisteret er det andre system bygger på, så feil her får store ringverknader. Moderniseringa er heilt naudsynt for å tilby ei profesjonell tjeneste frå etaten.

Hvilken betydning og konsekvenser tror du prosjektet vil ha for våre medlemmer og ansatte i Skatteetaten?

Ein arbeider no med mykje rutineoppgåver der ein ikkje tilfører noko, men kun oppdaterer registeret. Når desse oppgåvene i stor grad blir automatisert, vil vi sitte igjen med kontroll og sakshandsaming. Dette vil gjere arbeidsdagen lettare og meir

interessant for dei som jobbar på fastsetting folkeregister. Samstundes vil det bli mindre behov for arbeidskraft i denne gruppa, og ein vil ha gode ressursar å overføre til andre oppgåver. Eit anna moment er at alle vil nytte godt av eit meir oppdatert og riktig register.

Moderniseringen skal gi mer effektiv saksbehandling. Hva tror du om det?

Det vil bli frigitt mykje tid når rutineoppgåver går automatisk. Elektroniske løysingar gjev oss allereie meir tid til å fokusere på sakshandsaminga. Det er likevel verd å merke seg at det i ein overgangsperiode vil bli krevjande, då vi grunna den trinnvise innføringa vil jobbe i 3 ulike program. Vi må og oppdatere oss på ny folkeregisterlov, og nye system.

Hva med kompetansen til de som jobber med Folkeregisteret, vil vi få noen utfordringer her?

Det er klart at arbeidsgjevar må leggje til rette for opplæring vedkommande nytt verktøy, og den nye folkeregisterlova. Dei som arbeider på folkeregister har brei og god kompetanse, og er vane med å endre oppgåver, så eg trur ikkje dette vil være noko problem.



Anne Fürstenberg-Rysjedal jobber til daglig med saksbehandling innen fastsetting.

Foto: Astrid Hellwig

Hva tenker du om at folkeregisteroppgaven skal sentraliseres?

Vi ser jo at arbeidsoppgåvene på sikt vil få eit mykje mindre omfang, så ein innstraming er naturleg. Rutineoppgåver, og kontroll av desse, kan med fordel samlast på ein plass. Når det gjeld sakshandsaminga trur eg vi kan spreie det litt utover landet, og slik få nytta og bygd vidare på den gode kompetansen vi har i dag.

for en identitet, så vil det komme opp noen nye skjermbilder. Det vil foreligge nye rutiner innenfor alle de tre tidligere nevnte områdene, og det kan nok oppleves litt tungvint en periode hvor arbeid må gjøres både inn mot det eksisterende Folkeregisteret, samt mot det moderniserte. Slik må det dessverre bli fordi mye av ny funksjonalitet ikke er tilgjengelig å oppdatere i det gamle, det rett og slett

finnes ikke. Når vi går mot 2020 og alt er utviklet og det nye moderniserte Folkeregisteret har tatt over alle oppgaver for det gamle, så vil det gamle fases ut. Men dette gjøres over lengre tid med hensyn til våre eksterne omgivelser som også bør få rimelig tid på å kunne tilpasse seg det nye. Alle som jobber med Folkeregisteret vil få opplæring på de nye endringene, og vi er

opptatt av å lose alle så smidig som mulig over til endrede rutiner. Før sommeren holder vi et informasjonsmøte for alle i SOL og veiledning som jobber med Folkeregisteret og utover høsten er det planlagt en rekke aktiviteter internt.

Det står YS Stat på den nye Hovedtariffavtalen i staten

Etter flere krevende, men givende meklingsdager, endte vi kl. 06.30 torsdag 26. mai opp med en vesentlig bedre tariffavtale enn den vi tok brudd på den 1. mai. Gjennom konstruktive runder med partene, og tidvis assistanse av Riksmekler, fikk YS Stat gjennomslag for mange av våre krav.

Dette er både krav av nyere dato, men også krav som vi har hatt med oss gjennom flere oppgjør. Når vi så på toppen fikk en økonomisk fordeling som er så å si identisk med vårt opprinnelige krav, så er det klart forbundene og jeg er godt fornøyd med det endelige resultatet. Videre beholder vi muligheten for de sentrale parter til å avtale sentrale tiltak, dette har vært viktig for oss.

Gruppejusteringer på virksomhetsnivå

I vår nye avtale ligger også vår løsning på hvordan man alternativt skal kunne få gjennomført gruppejusteringer. De sentrale parter har ikke hatt sentralt justeringsoppgjør siden 2008 og misnøyen har etter hvert økt ved at man ikke har et tilstrekkelig mulighetsrom ved lokale

forhandlinger. YS Stat foreslo derfor at dette kan legges lokalt på virksomhetsnivå.

forhandlinger ut i virksomhetene, om partene ønsker det.



Statens personaldirektør Gisle Norheim og YS Stats leder Pål N. Arnesen gratulerer hverandre etter at de ble enige om årets tariffavtale.
Foto: Vette Daler

1,15 prosent til alle

Fordeling av økonomien ble 50/50, det vil si 1,15 prosent på A-tabellen til alle med virkning fra 1.mai og 1,5 prosent til lokale forhandlinger med virkning fra 1. juli. I tillegg ble ubekvemstilleggene justert opp.

Modernisering av Hovedtariffavtalen

Nå er det jo sånn i forhandlinger at ikke alle krav blir innfridd, men til det er det også å si at å beholde krav er en del av disse forhandlingene. Staten hadde en ganske omfattende

pakke av krav som var endring eller fjerning av opparbeidede rettigheter og brorparten av disse fikk vi avvist. Noen av

våre krav resulterte i en løsning hvor partene i etterkant setter seg ned og forsøker å finne gode løsninger.

Moderniseringen av Hovedtariffavtalen har lenge vært et mer eller mindre diffust tema. Nå har vi endringer på plass og en avtalt prosess videre på hvordan videre modernisering av blant annet lønssystemet skal foregå. For YS Stat er dette en ønsket utvikling og vi ser at vi har mye å tjene på å være med på å bestemme hvordan morgendagens system skal være enn å ta museumsvokter-rollen.

Akademikeravtalen i stat

Når vi nå faktisk ser hvordan morgendagens system kan bli og vi får gjennomslag for mye av vår politikk, så er dette et godt utgangspunkt for videre arbeid. At Akademikerne får rosen for dette, kan vi godt leve med, når vi vet at faktum er at de sitter med en vesentlig dårligere avtale enn oss. De fikk på plass en felles intensjon med staten at om vi fremforhandler bedre ordninger for fellesskapet enn de, så skal de også ha det. Det sier vel alt!

Uravstemning

Resultatet av årets tariffoppgjør skal nå ut til medlemmene til uravstemning og det er hyggelig å se at det er en unison anbefaling fra forbundene i YS Stat om at medlemmene sier ja til avtalen. Jeg vil benytte anledningen til å takke alle involverte forbund, ansatte, tillitsvalgte og eget sekretariat for alle mindre og store bidrag og støtte i årets oppgjør, enten det har vært av det synlige slaget eller alt det som skjer utenfor øyesyn. Det er mye som skjer på alle nivåer både i YS Stat og forbund, for ikke å glemme blant tillitsvalgte og medlemmer ute på arbeidsplassene. En takk til vår motpart og våre kollegaer i Unio Stat og LO stat for en god og konstruktiv prosess.

Pål N. Arnesen

Den nye Hovedtariffavtalen i staten i 13 punkter:

1. Samlet ramme er på om lag 2.4 prosent, tilsvarende frontfaget.
2. A-lønnstabellen blir økt med 1.15 prosent per 1. mai 2016. Det utgjør i lønnstrinn 50 kr 5.000,- på årsbasis.
3. B-tabellen ble fjernet. Dette uten at det blir noe realitetsendring. Pensjon, tillegg og overtid hvor B-tabell har vært brukt blir nå utbetalt som kronetillegg.
4. Det er satt av 1.5 prosent per 1. juli til lokale forhandlinger (ca. 8.200 kr per hode i snitt). Dette tillegget kan gis som lønnstrinn, endring av stillingskode med endring av lønn, nye særavtaler for spesifikke grupper og/eller kronetillegg.
5. For de som jobber helg øker helgetillegget med kr 12,- per time til kr 52,-. Tillegget for beredskapsvakt økes til henholdsvis kr 5,- (opp 1,- kr timen) og kr 10,- per time (opp 2,- kr timen). De som har delt dagsverk vil få kr 145,- per dag – opp kr 35,- per dag.
6. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet jamfør § 17 vil fortsatt kompenseres med tidsbrøk 1/5 samt at man ved utrykning fortsatt vil få overtidkompensasjon etter hele § 13.
7. Tilsatte som har behov for tjenestefri grunnet pleie av nærstående i hjemmet i livets sluttfase vil nå få utbetalt ordinær lønn i inntil 60 dager for hver pasient.
8. Senior dagene jamfør 5.9.1 opprettholdes som før, men nå kan de ikke tas ut som lønn.
9. Det er ikke lenger noe topplønnstrinn i de ulike lønnsrammer og lønsspenn.
10. Det skal settes ned en partssammensatt gruppe for å se på en videreutvikling av dagens lønns- og forhandlingsystem i staten.
11. Det skal nedsettes en partssammensatt gruppe for å se på nivå og innretning på de variable tillegg som skal være pensjonsgivende.
12. Ingen endringer i pensjonskapittelet.
13. Det legges opp til et modernisert og forenklet lønns- og forhandlingsystem fra 2017. Partene sentralt forhandler den økonomiske rammen og vurderer sentrale og lokale avsetninger. Partene i virksomheten står fritt til å benytte virkemidler som for eksempel generelt tillegg, gruppejusteringer og individuelle tillegg. Det skal etableres en tvisteløsningsmodell dersom partene ikke blir enige.

To tariffavtaler i staten

- Jeg mener at avtalen som nå er inngått på flere punkter er vesentlig bedre for SkLs medlemmer enn det vi ble tilbudt under forhandlingene 30. mai og som Akademikerne godtok, sier SkLs leder Per Magnar Stavland.

Vi har for første gang fått to ulike hovedtariffavtaler i staten. Akademikerne aksepterte tilbudet fra staten under forhandlingene 30. mai der de fikk 0,5 % i generelt tillegg 1. mai og 2,3 % til lokale forhandlinger 1. juni. YS Stat, Unio og LO Stat

fikk gjennom meklingen et resultat som gir 1,15 % til generelt tillegg 1. mai og 1,5 % til lokale forhandlinger 1. juli. Totalt gir det en ramme på 2,4 % som er i samsvar med oppgjøret i frontfaget.

Årets tarifforhandlinger har også medført at det må være adskilte lokale forhandlinger der arbeidsgiver må forhandle med SkL, SF, Parat og NTL Skatt sammen og ha separate forhandlinger med SJ og andre akademikerorganisasjoner.



Det var stor interesse for å få med seg skattedirektørens presentasjon av kontorstrukturrapporten som nå er overlevert Finansdepartementet. Det store spørsmålet de fleste nok ventet svar på var: Hvilke kontor legges ned? Her fra skattekvartalet i Oslo.

Kontorstruktur

Spenningen utløst – nå, en pust i bakken

Det er 1. juni, allmøtet med Hans Christian Holte er over og rapporten er offentlig, info og pressemelding er sendt ut, møte med avdelingsledere og regiontillitsvalgte er avholdt, og telefoner med presse, mediefolk er unnagjort. Det er sen ettermiddag og tid for å sette seg ned og ta en pust i bakken.

Hvordan har dagen vært, Per Magnar?

- Alt tar tid. Kvalitetssikre info etter endelig rapport som først kom kl. 7 i dag morges, tilsvar på mailer, telefon med journalister,

møte med kommunikasjonssjefen i YS for å finpusse pressemelding, videomøte for å følge opp avdelingene og regiontillitsvalgte – det er viktig å være til stede, sier han og fortsetter: - Det har vært en hektisk dag, sekretariatet er ikke dimensjonert for sånne dager som dette.

Han har allerede lovet sekretariatet en bedre lunsj i morgen. Jeg tenker at YS-kantina holder, men som sjef er det viktig for ham å vise at han setter pris på mannskapet sitt. Her er det mange som bidrar.

Rapporten endelig offentliggjort

Endelig var den store kontorstrukturda-gen kommet onsdag 1. juni. Rapporten skulle overleveres Finansdepartementet

og selve forslaget til kontorstruktur presenteres på allmøtet. Både Per Magnar og undertegnede var klare for å få med seg videooverføringen i skattekvartalet. Til tross for nye adgangskort til bygningen, hadde begge gjenglemt kortene på kontoret. Informasjonsrådgiver Astrid Hellwig var redningen. Uvanlig tidlig på'n var hun på kontoret allerede kl. 07 og tok med seg adgangskortene. Skattekvartalet er rene «Fort Knox» uten adgangskort, men vi kom inn og fikk med oss overføringen i et stappfullt auditorium.

Taushetsplikt til besvær

I siste del av prosessen har det vært god involvering av de tillitsvalgte, og vi visste hva

som ville komme. En reduksjon fra 107 til 53 kontorer er en radikal reduksjon, men vi hadde «berget» en stor andel i forhold til hva SKD mente etaten strengt tatt kunne klart seg med.

- Selv om vi i drøftingen fikk gjennomslag for å beholde mange kontorer, er det et radikalt forslag SKD legger fram for Finansdepartementet, sier Per Magnar. Da kommer vi straks inn på det strenge regimet for taushet som vi ble ilagt. Dokumentene skulle ikke spres ut over de som skulle delta i møtene og etter hvert kom regiontillitsvalgte med i «informasjons-loopen».

- Med den strenge taushetsplikten og knappe tidsfrister var det vanskelig å

Sekretariatet er ikke dimensjonert for sånne dager som dette

involvere tillitsvalgte og medlemmer så godt som vi kunne ønske i en så viktig sak, sier han.

Det har vært vanskelig på flere måter, enten det er sentralstyret som burde være tettere på, eller medlemmer som har etterlyst informasjon. Vi har fått mange tilbakemeldinger fra flere hold, men har måttet forholde oss til spillereglene hva gjelder informasjon og taushetsplikt.

Hvor var SkL?

Det var enkelte oppslag i media og etterfølgende diskusjon blant medlemmer når en annen organisasjon sendte ut pressemelding hvor blant annet uttrykket «rasering av Skatteetaten» var brukt.

Forts. neste side



Arbeidet med kontorstruktur fortsatte etter at rapporten var overlevert. Avdelingsledere og regiontillitsvalgte diskuterte den videre gangen i SkLs arbeid.

- SkL mislikte sterkt munnkurven vi fikk, men vi har forholdt oss til spillereglene om ikke å lekke taushetsbelagte opplysninger. Uttrykket «rasering av Skatteetaten» er heller ikke en beskrivelse vi ville brukt. Vi har hele tiden konsentrert oss om å være konstruktive og å bruke ressursene der vi kan påvirke best, og fram til nå har det vært å få flere kontorer, forklarer Per Magnar.

Resultatet

- Selv om vi i drøftingen fikk gjennomslag for å beholde mange kontorer, er det likevel et radikalt forslag SKD fremmer for Finansdepartementet. 53 av 107 kontorer beholdes, det innebærer at om lag 600 medarbeidere vil få nytt kontorsted. SkL vil ha flere kontorer da det er flere geografiske hull i den foreslåtte kontorstrukturen. Det burde også være unødvendig å legge ned store kontor med gode fagmiljøer. Til tross for forenklinger og automatisering av oppgaver er det fortsatt behov for etatens tilstedeværelse. Viktige oppgaver som å bekjempe svart økonomi og arbeidslivskriminalitet, ID-kontroll og

tilgjengelighet for særskilte brukergrupper, tilsier en viss tilstedeværelse. Er det for lange avstander mellom kontorene vil det gå ut over hvor godt etaten kan gjøre jobben sin, fastslår han.
- SkL har jobbet med kontorstruktur i lang tid og det har vært god dialog med avdelingene og regionale tillitsvalgte i prosessen. De har gitt oss de gode argumentene for de enkelte kontorene. Vi har

Det viktigste for SkL er hvordan resultatet av kontorstrukturen blir

også fått inn en rekke tilbakemeldinger og innspill fra enkeltmedlemmer og plasstillitsvalgte med utfyllende begrunnelser for hvorfor deres kontor skal bestå. Det har vært nyttig og det har vi tatt med oss i prosessen. Dessverre er det mange som har blitt skuffet i dag, sier Per Magnar. SkL fikk i drøftingen gjennomslag for at mange kontorer med lang pendleravstand fikk utsatt tidspunktet for nedleggelse. Det gir berørte ansatte litt bedre tid til å områ seg. Men det er kanskje til liten trøst når noen vil få så lang reisevei at ukependling eller flytting er eneste løsningen for å beholde jobben. Vi fikk også gjennomslag for at ansatte i større grad skal kunne velge alternativt arbeidssted.

Behov for endringer

Mange skulle gjerne sett at oppdragsbrevet aldri hadde kommet?
- SkL har lenge ønsket en helhetlig vurdering av oppgaver, organisering og tilstedeværelse. De senere årene har kontorer mer eller mindre tilfeldig blitt lagt ned fordi de har blitt for små. Ansatte har gått av med pensjon uten at kontoret har fått

tilsette nye. Det var en utvikling som ikke var holdbar, da er det bedre å få en ordentlig gjennomgang. Vi var derfor positive til oppdraget som kom fra finansministeren. Når det etter hvert foreligger en endelig beslutning, er SkL veldig opptatt av at de mindre kontorene blir bærekraftige slik at vi ikke får en ny runde om få år. Det ser ikke ut til at politikerne vil øke bevilgningene til Skatteetaten de nærmeste årene, snarere tvert imot. Etaten vil nødvendigvis få færre ansatte som følge av dette. Vi mener det er de store kontorene som må nedbemannes heller enn at de små blir enda mindre. Det er viktig å bygge opp fagmiljøene over tid slik at de blir bærekraftige og kan møte de endringene etaten står overfor på en god måte.

Stortinget neste?

Det har vært mye diskusjon om den videre

behandlingen, mange lurer på hvorfor ikke vi også vil ha saken til Stortinget?

- Det viktigste for SkL er hvordan resultatet av kontorstrukturen blir, ikke om den behandles av Stortinget eller ikke. SkL vil først og fremst jobbe opp mot Finansdepartementet og vi har i skrivende stund en dialog med departementet for å finne et møtetidspunkt i nærmeste framtid. Støttepartiene er det også viktig å snakke med. Vi vil fortløpende vurdere om det er mer hensiktsmessig med en behandling i Stortinget. Vi ønsker oss ikke tilbake til en situasjon hvor det er tilfeldig hvilket kontor som blir lagt ned.

Avslutningsvis, hva tenker du om den videre prosessen?

- For SkL er det viktig å komme i gang med arbeidet med en omstillingsavtale og at den blir så god som mulig. Jeg skjønner

veldig godt den usikkerheten mange nå føler. I tillegg til gode virkemidler og et godt personalløp, er det viktig med forutsigbarhet. Da kan de ansatte så tidlig som mulig planlegge hva de skal gjøre videre. Vi skal gjøre hva vi kan for at medlemmene skal bli best mulig ivaretatt i det som vil være en krevende tid fremover, avslutter Per Magnar før haster videre.

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



Per Magnar Stavland, leder av SkL, tar seg en pust i bakken før arbeidet med kontorstruktur fortsetter.

Verdens beste tillitsvalgte

Leder i SkL øst, Hege Sømhovd, har høye ambisjoner for sine tillitsvalgte. - De skal være de beste tillitsvalgte i hele verden, sier hun.

For å kunne leve opp til disse forventningene, må det grunnleggende være på plass, og årets tillitsvalgte reiste derfor til Krakow for å kurse i hva det vil si å være tillitsvalgt i SkL øst. Atten tillitsvalgte, noen med lang erfaring og noen helt ferske, møttes på Puro hotell med høye forventninger både til kurset og til hverandre.

Trygghet i rollen som tillitsvalgt

I invitasjonen var det lagt vekt på at opplæringen skulle gi trygghet i rollen som tillitsvalgt. Samtidig er det også et mål at de tillitsvalgte skal bli godt kjent med hverandre. Det skal gjøre det enklere å bruke hverandre når man har spørsmål og trenger råd og tips.

Hele første dag gikk med til å definere de forskjellige oppgavene som følger tillitsvalgtrollen på de ulike nivåene vi har. Ved å vite hvilke arbeidsoppgaver som ligger til egen tillitsvalgtrolle og hva andre har ansvar for, skal hver enkelt få trygghet i rollen og vite hvordan vi best mulig kan følge opp medlemmene våre og SkLs oppgaver i etaten.

Trygge tillitsvalgte i møte med arbeidsgiver

Dag to fikk vi en gjennomgang av Hovedavtalen og vi fikk prøvd oss på rollespill

i møter med ledelsen på alle nivåer, fra lokalt kontor til regionale møter. Eksemplene gjenspeilet reelle møter for tillitsvalgte. Vi gikk sammen to og to, og valgte selv en sak som vi først brukte tid til å forberede oss på. Etter gode diskusjoner der

fra møter med ledelsen i Skatteetaten, og beskrev hvordan ulike forhandlingsmøter fungerer i praksis i Skatteetaten. Temaene som de ulike gruppene hadde valgt å forhandle om var blant annet bevegelse i arbeidstiden og bruk av fellesarealer.

Informasjon og kommunikasjon

Andre temaer vi var innom siste dag var all nyttig informasjon til tillitsvalgte som ligger tilgjengelig på innlogget område på skl.no og hvordan skrive SkL-info når en har vært i møte med arbeidsgiver. I tillegg la Hege mye vekt på at det er viktig å være bevisst på hvordan vi kommuniserer i møte med både medlemmer og arbeidsgiver. Like viktig som det vi sier, vil både hvordan budskapet legges frem, hva kroppsspråket vårt signaliserer og hvordan vi oppfører oss være for at vi oppnår det vi

ønsker.

Budskapet etter endt kurs er i alle fall tydelig, det er viktig at vi sammen gjør det vi kan for at alle skal få det godt på jobb.

Tekst: Linda Hesketh og Tone Jahrmann
Foto: Astrid Hellwig



Hege Sømhovd, leder av SkL øst, og Roy Strømstad, regiontillitsvalgt i SkL øst, tok rollen som ledere da gruppene skulle forhandle. Begge har solid erfaring fra møter med arbeidsgiver. Foto: Astrid Hellwig

både retorikk og forhandlings-teknikk var en del av forberedelsene, ble forhandlingene gjennomført i plenum med ledelsen. I dette tilfelle var ledelsen representert ved Hege og Roy Strømstad. På den måten fikk alle følge diskusjonen og komme med innspill på hvordan det gikk og hva som eventuelt kunne gjøres annerledes.

Roy Strømstad er regiontillitsvalgt for SkL øst. Både han og Hege har lang erfaring





Skolerte medlemmer og tillitsvalgte

SkLs grunnkurs: «-Det viktigste om hva som gjelder på jobben» inneholdt nettopp det, det viktigste om hva som gjelder på jobben og enda litt.

Foreleserne fra sentralstyret, Eva Hagland, Inger Helen Jensen og Per Magnar Stavland, hadde mye å by på gjennom det tre dager lange kurset som ble holdt på Gardermoen rett før påske. Dette var et kurs med mye god informasjon enten man er medlem eller har et tillitsverv. Temaer som tilsetning, arbeidstid, permisjon og hospitering skapte stort engasjement. Engasjementet ble ikke mindre da temaer som lønn og lønnsforhandlinger, omstilling og omorganisering, og arbeidsforhold dukket opp. Spesielt temaet om omstilling og omorganisering i etaten var spesielt interessant da mange av oss berøres av nettopp dette nå. Foreleserne var dyktige og hadde høyt kunnskapsnivå. De var ekstremt villige til å lære bort og til å finne ut av ting som dukket opp og som de kanskje ikke hadde



SkLs grunnkurs er et tilbud til både medlemmer og tillitsvalgte og gir en gjennomgang av aktuelle temaer og regelverk i arbeidslivet. Her er forelesere og deltakerne fra årets kurs samlet.

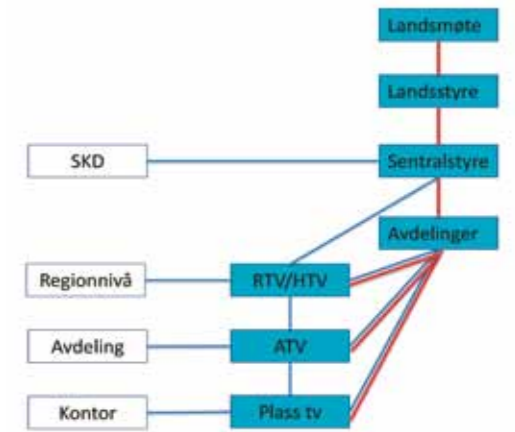
vært borti eller kunne svare på direkte der og da. Deltakerne storkoste seg i tre intense og innholdsrike dager med mye sol, sosialt samvær, god mat og fine samtaler og diskusjoner. Dette kan vi anbefale! Takk, SkL, for et flott gjennomført

grunnkurs! Og spesielt takk til damene som foreleste og tok godt vare på oss fra start til slutt!

Tekst: Hilde Marit Nilsen og Heidi Olsen

SkLs organisering og de tillitsvalgte

Med ny SkL-avdeling og flere nye medlemsgrupper dukker spørsmålene opp med jevne mellomrom: Hvordan er SkL organisert? Hvilke nivåer er det i SkLs organisasjon? Hvor hører medlemmene hjemme hen? Hvilke tillitsvalgte har vi og hvordan er sammenhengen mellom tillitsvalgte og SkLs organisasjon? Det er ikke så enkelt, men her følger en forklaring.



Her er SkLs organisering og tillitsvalgtstruktur illustrert. De røde linjene viser SkLs styringslinje og de blå viser dialogen de tillitsvalgte har med arbeidsgiver.

Landsmøtet

Landsmøtet er SkLs høyeste myndighet, og arrangeres hvert tredje år. Landsmøtet består av sentralstyret og representanter fra avdelingene. De minste avdelingene har 6 delegater og den største har 8. Totalt var det 48 stemmeberettigede ved forrige landsmøte. Det er landsmøtet som vedtar SkLs styringsdokumenter, vedtekter og som velger nytt sentralstyre.

Landsstyret

I landsmøteperioden er det landsstyret som er SkLs høyeste myndighet. Landsstyret består av sentralstyret og 3 fra hver avdeling, hvorav leder og nestleder i avdelingen. Landsstyret møtes minst en gang per år og behandler saker som regnskap og budsjett, prioriterte tiltak og andre aktuelle saker.

Sentralstyret

Sentralstyret leder SkLs virksomhet etter vedtektene, beslutninger fattet av landsmøtet og landsstyret og ivaretar medlemmenes interesser og rettigheter. Sentralstyret består av leder, nestleder og 7 styremedlemmer. Som eneste organisasjon i Skatteetaten har SkL et eget sekretariat bestående av 6 personer, hvorav leder og nestleder.

Avdelingene

SkLs medlemmer er organisert i 7 avdelinger. SkL nord, SkL Midt-Norge, SkL vest, SkL sør, SkL øst, SkL SKD-SITS og SkL SI. Avdelingene har hvert sitt avdelingsstyre som drifter avdelingen. Det er alltid kort vei til toppen i SkL, men avdelingene er det formelle bindeleddet mellom det enkelte medlem og sentralstyret. I utgangspunktet følger medlemmene den avdeling som de geografisk tilhører.

SkLs tillitsvalgte

I forrige SkL Nytt presenterte vi de ulike tillitsvalgte i avdelingene; plasstillitsvalgt, avdelingstillitsvalgt og de regionale tillitsvalgte. Hver avdeling har sin regiontillitsvalgt (i regionene) eller hovedtillitsvalgt (i SKD-SITS og SI). I tillegg er det hovedtillitsvalgte for de øvrige driftsenhetene, SOL og Sentralskattekontoret for storbedrifter (SFS). Etter hvert vil også sekretariatet for skatteklagenemnda få sin hovedtillitsvalgt.

Når driftsenhetene og funksjonene i etaten går litt på kryss og tvers, er det ikke alltid samsvar mellom den geografiske avdelingen medlemmene tilhører og den tillitsvalgte som ivaretar deres interesser. For eksempel tilhører våre medlemmer på SOL hver sin geografiske avdeling mens de har én hovedtillitsvalgt som møter arbeidsgiver. Våre medlemmer i SKD-SITS er organisert litt an-

nerledes. De som holder til i Grimstad og på Helsefyrt utgjør SkL SKD-SITS. Medlemmer i SITS for øvrig tilhører sin geografiske avdeling, men også for dem er det én felles tillitsvalgt.

Jens Chr. Batt



Større likhet: – Den norske modellen for lønnsoppgjøret skaper mindre inntektsforskjeller, og det er en bragd de fleste land ikke får til. Alle bør bidra her, sier Helle Stensbak. Foto: Steinar Myhre Knutsen

Festen er over

- De siste 15 årene har norske arbeidstakere hatt en årslønnsvekst uten like. Vi har alle fått 50 prosent mer å rutte med. Ingen andre land har hatt tilsvarende vekst, men nå kan festen være over, tror sjeføkonom Helle Stensbak i YS.

I fem år har hun sittet tett på tallene som legger grunnlaget for årets lønnsoppgjør. Som YS' representant i Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU), er Stensbak en av dem som absolutt har et ord med i laget når TBU hvert år diskuterer kroner og desimaler før årets lønnsoppgjør.

Den 1. april offentliggjorde TBU sin endelige rapport. Den viser at i 2015 var årslønnsveksten for alle ansatte i Norge på 2,8 prosent, mot 3,1 prosent året før. I frontfagene var årslønnsveksten henholdsvis 2,5 og 3,3 prosent. Konsumprisindek-

Utgangspunktet er at alle skal få del i verdiskapingen.

sen KPI økte med 2,1 prosent i 2015, mot 2,0 prosent i 2014. Dette betyr at i 2015 økte kjøpekraften for alle med 0,7 prosent, mens økningen var 1,1 prosent i 2014.

Opprettholde kjøpekraft

Helle Stensbak tror tiden med over to prosent reallønnsvekst i året hvert år kan være over. Det blir ikke striskjorte og havrelefse siden vi er oppe på et godt velstandsnivå, men folk bør belage seg på at lønnsveksten ikke blir like høy i tiden fremover. I motsetning til sjeføkonom Øysteinn Dørum i DNB tror hun ikke det blir noen reallønnsnedgang for arbeidstakerne

i 2016. Hun mener at å opprettholde kjøpekraften er en fornuftig – og fortsatt en mulig – øvelse i norsk økonomi.

- Historisk har det vært et viktig krav for fagforeningene å opprettholde og øke medlemmenes kjøpekraft. De siste årene har vi sett at veksten har avtatt. Når vi skal beregne hvor store lønnstillegg som kan gis, er nettopp utgangspunktet at alle skal få del i den økte verdiskapingen. Når veksten i verdiskapingen blir lavere, blir det mindre å dele ut, påpeker sjeføkonomen.

Importerer prisvekst

- Hvorfor reduseres kjøpekraften?

- Den viktigste årsaken er at prisene på alt vi importerer fra utlandet øker som følge av svekket kronkurs. Lav oljepris trekker verdien av norske kroner ned, og dette får en sterk effekt på alt vi kjøper ute. Vi importerer en prisvekst. Høyere arbeidsledighet betyr at verdiskapingen i Norge blir lavere, og det slår også negativt ut.

- Hva er spesielt med årets lønnsoppgjør?

- Jeg tror at pensjon blir et hett tema selv om det ikke nødvendigvis lander i løpet av våren. Det er utfordringer med offentlig tjenestepensjon og yngre årskull som fortsatt er uløst, og pensjonssystemene inneholder hindringer for jobbskifte. Den økte arbeidsledigheten kan også få betydning, men spørsmålet er hvor mye. Vi ser stygge tall i oljeindustrien, og vi skal ikke se bort fra at dette også kan påvirke andre næringer. Men alt er ikke helsvart når det gjelder økonomiske forhold. Veksten hos Norges viktigste handelspartnere i Europa er på vei opp.

Umusikalske ledere

Lederlønn er et kjent tema ved hvert lønnsoppgjør, og det er fortsatt stor avstand mellom liv og lære. Lederne maner til moderasjon, men når det gjelder deres egen lønnsutvikling er det nesten ingen grenser.

- Hvorfor tar ikke lederne sitt ansvar og bidrar med moderasjon, og hva må til for at

dette skal skje?

- Jeg har mer enn én gang vært forundret over den voldsomme veksten i lederlønningene, men de siste årene har ikke veksten i lederlønningene vært like høy

Vi har sett at kjøpekraften svekkes.

som tidligere. Når det er sagt, er det ingen tvil om at den ville veksten vi har sett, ikke er bra verken for lønnsdannelsen eller lønnsoppgjøret. Det er kort og godt umusikalsk at lederne gang på gang bevilger seg bonus og lønnsutvikling som de fleste andre knapt kan drømme om. Spesielt ille blir dette når det avdekkes hvor store lønnstillegg som gis til signalsterke ledere i store norske bedrifter. Dette kan sette bedriftenes omdømme i fare.

Hun mener at når styrene skal ansette nye ledere, må de være så proffe at de sikrer seg flere gode kandidater å velge blant. Det må også være større rom for talentutvikling internt i bedriften for å få frem gode kandidater til lederstillingene. På den måten kan utviklingen i lederlønn bli mer fornuftig og forutsigbar.

- Hvilket ansvar har bedriftens ledere for å bidra til inntektsfordelingen?

- De har selvsagt det samme ansvaret som de andre partene i arbeidslivet for å bidra med moderasjon. Skyhøye lederlønninger kan utfordre hele frontfagsmodellen og virker demoraliserende på hele samfunnet.

Kollektiv fornuft

- Frontfagsmodellen er avgjørende for at alle får sin andel av verdiskapingen, og at prisene ikke øker mer enn lønningene. Det er kollektiv fornuft. Over tid har vi sett at frontfagsmodellen har skapt mindre forskjeller i samfunnet, og det er bra. Derfor mener jeg at modellen er et stort gode i trepartssamarbeidet. De fleste andre land har helt andre mekanismer og sliter langt mer med å holde veksten i lønninger og priser på samme nivå.

- USA er et eksempel på dette og det er kanskje ikke alle i Norge som har lyst på så store forskjeller? I USA har jo også fagforeningene svært begrenset makt, og styrene i bedriftene er organisert på en helt annen måte, avslutter Helle Stensbak, sjeføkonom i YS.

Tekst: Svein Åge Eriksen

SJEFØKONOM I YS

Helle Stensbak (54) er utdannet samfunnsøkonom ved Universitetet i Oslo og jobber i dag som sjeføkonom i YS. Siden 2011 har hun sittet som YS' faste representant i Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU). Stensbak skriver økonomikronikker i Aftenpostens økonomimagasin hver 6. søndag. I 15 år var hun aktiv musiker og spilte i flere band i Oslos undergrunnsmiljø. I september 2015 kom hennes første skjønnlitterære utgivelse, Monopol, en økokrim fra musikkbransjen.

Sykmelding og sykepenger - en selvsagt rett?

Er sykmelding en rett du har, og som automatisk gir deg sykepenger? Eller innebærer rettighetene også plikter som begrenser hva du kan sykmeldes for og hvor lenge sykmeldingen kan vare?

For de fleste av oss holder det med egenmelding i ny og ne når minsten blir syk eller influensaen setter inn, og en sykmelding når det tar noen flere dager å bli frisk igjen. Det kan likevel være greit å være klar over at både sykmelding og påfølgende sykepenger er velferdsgoder som ikke bare innebærer rettigheter, men som også medfører noen plikter for både deg og legen som vurderer helsetilstanden din. Her kan du lese de vanligste misforståelsene rundt sykmeldingen.

Det er legen som bestemmer at jeg skal være sykmeldt.

Nei, sykmeldingen er kun et råd fra legen. Det er pasienten selv i samråd også med arbeidsgiver som skal finne ut om det er hensiktsmessig med fravær eller tilstedeværelse og graden av dette. Det er NAV som vurderer om det foreligger rett til sykepenger eller ikke. Arbeidsgiver kan også bestride og avvise en sykmelding dersom arbeidsgiveren kan legge fram gode grunner til å tvile på sykmeldingen.

Det er legen avgjør om jeg har rett til sykepenger.

Nei, det er reglene i Folketrygdloven som beskriver vilkårene for å få sykepenger og det er NAV som skal påse at reglene følges og gi eller avslå sykepenger. Et av kravene for å ha rett til sykepenger er at du må være arbeidsufør på grunn av egen sykdom.

Jeg kan få en sykmelding ved å ta kontakt med legen på telefon.

Nei, det er et krav at legen undersøker deg personlig. I praksis kan dagen for telefonkontakt godkjennes dersom det foreligger gode grunner for et senere fremmøte på

legekontoret. Eksempelvis kan det være umulig å få legetime før om en dag eller to, eller det kan foreligge en smittsom sykdom som legen ikke ønsker at du skal sitte på venterommet med.

Hvis jeg blir syk i en ferie, kan jeg gå til legen min når jeg kommer hjem og få sykmelding slik at jeg får til gode de feriedagene jeg var syk?

Nei, fastlegen kan ikke tilbakedatere en sykmelding. Du må oppsøke en lege på feriestedet og få attest på sykdom derfra. Når du kommer hjem sender du attesten til arbeidsgiveren og ber om å få utsatt de feriedagene du var syk. Arbeidsgiver kan eventuelt godkjenne egenmeldt fravær.

Når jeg har stor omsorgsbelastning for syke barn/alvorlig syk ektefelle/syke foreldre, kan jeg sykmeldes?

Nei, sykmelding kan kun gis for pasientens egen sykdom/skade. Man kan altså ikke sykmeldes for andres sykdom enten det gjelder ektefelle, barn eller gamle foreldre. Omsorgsbelastning gir ingen rett til sykepenger.

Når jeg er midt oppe i et samlivsbrudd, har jeg rett til sykmelding?

Nei, du kan kun sykmeldes på grunn av din egen sykdom. Sykdom i familie, sorgreaksjoner, konflikter på arbeidsplassen, økonomiske problemer, skilsmisse, dødsfall eller alminnelige bekymringer og livshendelser gir i seg selv ikke rett til sykepenger.



Når jeg er sykmeldt 50 prosent, skal jeg være til stede på jobben halv tid?

Nei, sykmeldingsprosenten sier ingen ting om tilstedeværelse på jobben. Den sier kun noe om antatt funksjon. Noen har kanskje behov for å jobbe i halvt tempo, men kan være til stede hele arbeidstiden. Andre kan jobbe i fullt tempo, men ha behov for kortere dager. Mange variasjoner er mulige.

Jeg kan reise på ferie til utlandet når jeg er sykmeldt.

Nei, ikke uten å si ifra. Du kan som sykmeldt ta ut lovbestemt ferie og dra til utlandet, men du får ikke sykepenger i den perioden. For å ha rett til sykepenger er hovedregelen at du oppholder deg i Norge. Hvis du reiser utenlands, må du krysse av for ferie på sykmeldingsblanketten. Sykepengene stoppes mens du har ferie og perioden for sykepenger forskyves tilsvarende.

Artikkelen er basert på en kommentar i Oppland Arbeiderblad skrevet av fylkesdirektør Haavard Ingvaldsen og koordinerende rådgivende overlege Bjørn Knudtzen i NAV Oppland.

SKLs JUBILANTER



På Grålum var det i år hele tre 40-årsjubilanter. Kai Akselsen og Anne Skjøren mottok jubileumsfat fra SkL da sentralstyret var på besøk på medlemsmøte i april. Inger Christensen fikk fatet overrakt av kolleger i etterkant.



På Bryne ble tre jublanter feiret, Sverre Helland (40 år), Ronny Rydnningen (leder av SkL vest), Liv Marie Egeland (25 år) og Terje Vold (40 år). Terje Vold har tidligere vært RTV i vest og mange år bak seg som tillitsvalgt, Sverre Helland har vært styremedlem i SKL Rogaland, før de ble SKL vest.



Sammen med SkL sørs leder Vegard Holmbakken utgjør kvartetten 90 års medlemsskap i SkL og minst like lang erfaring og kompetanse fra etaten. Fra venstre Jon-Olav Ohldieck (25 år), Gerd Pedersen (40 år), Vegard Holmbakken og Pål Andreas Guthe (begge 25 år).

25-årsjubilanter

SKL SKD/SITS

Rita Andersen
Tove Bakken

SKL vest

Anne Marie Bakke
Lars Christian Johnsen

SKL Midt-Norge

Anita Breivik
Solveig Fagervold
Bente Lovise Nysæter

SKL sør

Pål Andreas Guthe
Torfinn Haugen
Jon-Olav Ohldieck
Vegard Holmbakken

SKL øst

Tone Hansen
Inger Berit Hornslien
Haldis Kristiansen
Magnus Leiknes
Heidi Lynum
Randi Nordsveen
Sissel Skyldtbekk
Hanne Christin Sønstelid
Unni Astrid Thorum

SKL nord

Stein-Kyrre Reinholdtsen
Stein Haavard Sørensen
Knut Ivar Thomassen

40-årsjubilanter

SKL vest

Marianne Aarseth
Sverre Helland
Normann Indrebø

SKL øst

Kai Akselsen
Inger Christiansen
Martin Nydal

SKL Midt-Norge

Anne Skjøren
Torill Mork Smedsmo
Per Jakob Hildrum
Inge Rian

SKL sør

Gerd Pedersen

SkL-butikken

FLERE PRODUKTER

Gå inn på vår hjemmeside, SkL.no 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
- SkL handlenett

Send bestilling til: post@skl.no



Liten bolle fra SkL kr 250,-



SkL lyslykt kr 165,-



SkLs pc-sekk, kr 350,-



Lader med SkL-logo, kr 165,-



Høy SkL-vase kr 350,-
25-års jubileumsvase kr 250,-



SkLs dokumentmappe, kr 150,-



SkLs fat, kr 500,-



SkL-termos, kr 95,-

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 22 67 63
ivar.somhovd@skl.no



STYREMEDLEM:
Inger Helen Jensen
SITS Oslo
Mobil: 92 46 84 30
inger-helen.jensen@skl.no



STYREMEDLEM:
Annelise I. Rosland
Skatt nord, Bodø
Mobil: 48 03 17 28
annelise.rosland@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Mona Kristoffersen
Skatt øst, Jessheim
Mobil: 46 85 45 77
mona.kristoffersen@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Katarzyna Wawrzyszko (i permisjon)
Skatt sør, Hønefoss
Tlf. 32 11 58 64
katarzyna.wawrzyszko@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Eva Hagland
Skatt vest, Haugaland
Tlf. 52 86 51 32
Mobil 41 21 96 12
eva.hagland@skatteetaten.no



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



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



1. VAREMEDLEM:
Torhild G. Rygg
Skatteopplysningen, Steinkjer
Tlf. 74 17 02 08
torhild.rygg@skatteetaten.no

2. vara: Imran T. Mahmood, Oslo
3. vara: Jan Sivert H. Sandøy, Molde

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: Mette Mari Vik, Tromsø

SkL Midt-Norge:

Avdelingsleder: Anita Breivik, Molde
Regiontillitsvalgt: Heidi Bolgnes, Trondheim
ATV Veiledning: Henrik Sesseng, Trondheim
ATV Fastsetting: Kirsten Romstad Nilsen, Bjugn
ATV Kontroll og rettsanvendelse: Anne Jorunn Mo, Trondheim
ATV Innkreving: John Østhus, Trondheim
ATV Skattekrim: Espen Mo, Trondheim
Administrasjon/Stab: Heidi Bolgnes, Trondheim

SkL vest:

Avdelingsleder: Ronny Rydningen, Bergen
Regiontillitsvalgt: Anne Fürstenberg-Rysjedal, Førde
ATV Veiledning: Svein Ove Myking, Bergen
ATV Fastsetting: Bente Evelyn Kvarme, Stord
ATV Kontroll og rettsanvendelse:
Kjell Reidar Søliland, Stavanger
ATV Innkreving: Øyvind Sømme, Stavanger
ATV SFU: Camilla Steen, Stavanger

SkL øst:

Avdelingsleder: Hege Sømhovd, Oslo
Regiontillitsvalgt: Roy Strømstad, Oslo
ATV Veiledning: Hilde Marit Nilsen, Oslo
ATV Fastsetting: Hanne Stagrim, Oslo
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: Vegard Holmbakken, Kristiansand
Regiontillitsvalgt: Gjertrud Eide, Skien
ATV Veiledning: Per Jarle Nørholmen, Kristiansand
ATV Fastsetting: Tove Jacobsen, Hokksund
ATV Kontroll og rettsanvendelse:
Kyrre Engelstad, Kristiansand
ATV Innkreving: Esmå Bozdogan, Drammen
Administrasjon/stab: Cecilie Thommesen, Tønsberg

SkL SKD/SITS:

Leder: Karen M. Schnell, SITS, Oslo
Hovedtillitsvalgt: Karen M. Schnell, SITS Oslo
Plasstillitsvalgt: Grimstad: Einar Holmer-Hoven

SkL SI:

Leder: Edel Strand, Mo i Rana
Innkreving: Linda Acay, Mo i Rana
Driftssentralen: Merete Pettersen, Mo i Rana

Øvrige

Skatteopplysningen:

Hovedtillitsvalgt: Atle Magne Rognså, Bodø
ATV Skatt nord: Atle Magne Rognså, Bodø
ATV Skatt Midt-Norge: Tove Janita Reitan, Steinkjer
ATV Skatt vest: Ingemund Sægrov, Nordfjordeid
ATV Skatt øst: Line Wethal, Oslo
ATV Skatt sør: Lene Marie Justnes, Kristiansand

Sentralskattekontoret for storbedrifter:

Hovedtillitsvalgt: Tone Hansen, Moss
Vara: Nina Gulbrandsen, Moss

SkL Ung:

Katarzyna Wawrzyszko, Hønefoss (i permisjon)
Imran T. Mahmood, Oslo
Kine Hildal, Narvik
Uyen Rødland, Kristiansand

Sekretariatet

Adresse: Lakkegata 3, 0187 Oslo
Tlf: 21 01 36 98
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



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

Inger Helen Jensen, mob. 92 46 84 30
Per Magnar Stavland, mob. 91 19 69 67
Ivar Sømhovd, mob. 40 22 67 63

REDAKSJONEN:

Astrid Hellwig
Jens Chr. Batt

ANSVARLIG REDAKTØR:

Per Magnar Stavland

UTGIVER:

Skatteetatens Landsforbund

UTFORMING:

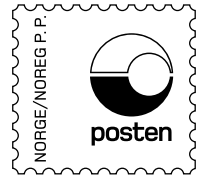
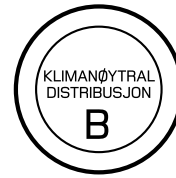
Heidrun Klevan

Forsidefoto:
Astrid Hellwig

Ansvarlig Trykk:
Erik Tanche Nilssen AS

www.skl.no

Returadresse
SkL-Nytt
Lakkegata 3
0187 Oslo



SkL SKATTEETATENS LANDSFORBUND *- et forbund i YS*

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
Paygoo Gift Gavekort er et forhåndsbetalt MasterCard som kan benyttes alle steder som aksepterer kort fra MasterCard – inkludert nettbutikker.



VERV OG VINN!

Elektronisk innmeldingsblankett finner du på skl.no eller

