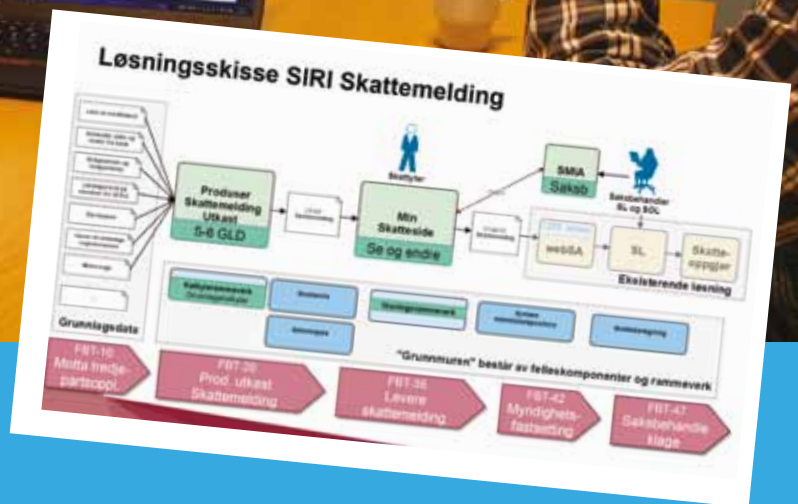


## SIRIUS starter med SIRI - den nye skattemeldingen s. 9



## Lønnsforhandlinger

Lokale forhandlinger s. 4

Lønnsforhandlinger Toll s. 5

Årets lønnsoppgjør s. 6





## Redaktørens eget hjørne

Lønn opptar oss alle, og det kan merkes på dette nummeret av SkL Nytt. I et år som dette, med hovedtariffoppgjør, lokale forhandlinger og to forskjellige avtaler i Skatteetaten, ser det ut til å være et større behov for informasjon enn noen gang. Det har både vi og SkLs lønnsutvalg ute i avdelingene merket. Mye tid har gått med til å sette seg inn i den nye avtalen som vi er del av gjennom YS.

Allerede før sommeren ble det holdt lønnskurs for lønnsutvalgene, og de har forberedt seg godt til årets lokale forhandlinger. Du kan lese mer om kurset i denne utgaven av bladet, det ser ut som det kan gå like varmt for seg på kurs som i virkeligheten. En stor takk til Anne Fürstenberg-Rysjedal som har skrevet om sine inntrykk fra kurset.

Lønn utgjør også en del av datagrunnlaget som Skatteetaten jobber med i det daglige. Og lønn er hovedgrunnen til at de fleste som bor og jobber i Norge er i kontakt med Skatteetaten. Mye har endret seg for meg som skattyter. Det er ikke tvil om at det har blitt mye enklere å levere selvangivelsen nå enn da den måtte leveres skriftlig før midnatt den 30. april. Mye kommer også til å skje med selvangivelsen de neste årene, det kan du lese mer om i artikkelen om SIRIUS. Tusen takk til prosjektleder Annette Beichmann som entusiastisk fortalte om SIRIUS og delleveransen SIRI.

*Arnd*



En prat med...

## Sissel Eilefstjønn

Arbeidssted: Skien

Ansatt siden: 1983

Medlem i SkL siden: 1989

Sissel er leder av lønnsutvalget i SkL sør og har vært med på lønnsforhandlingene de siste 15 årene.

### Hva tenker dere i sør om årets forhandlinger?

Det blir nok noen utfordringer med ny Hovedtariffavtale (HTA), hvor det ble én lønnspolitikk for hele etaten. Dette gjør at kriteriene for å sende inn lønnskrav blir noe overordnet. I tillegg har vi fått korte frister som gjør arbeidet med lønnskravene, og ikke minst informasjonen ut til våre medlemmer, mer utfordrende.

### Hva er viktig?

Det viktigste er at alle har en felles forståelse av lønnspolitikken og kriteriene som ligger til grunn for lønnskravet.

### Hva må medlemmene tenke over?

I SkL sør har vi hatt to videomøter der vi har vært tydelige på lokal lønnspolitikk punkt 6,2. Vi har også vært tydelig på at den enkelte må "skryte" av seg selv. Hver enkelt må tenke rundt 2 år tilbake. En god begrunnelse gir oss i lønnsutvalget gode argumenter under forhandlingene.

### Tidsplan for årets lokale forhandlinger

Som følge av nye bestemmelser i hovedtariffavtalen må de sentrale partene bli enige om en lønnspolitikk for hele etaten og avholde et forberedende møte som legger føringer for de lokale forhandlingsområdene. Deretter må partene lokalt avholde sitt eget forberedende møte og legge en tidsplan for forhandlingene. I tidsplanen er det tatt høyde for å behandle en eventuell lokal uenighet på virksomhetsnivå.

Lønnspolitikk for Skatteetaten ble ferdigstilt 26. august

Forberedende møte sentralt ble avholdt 2. september

Vår frist for å avslutte forhandlingene lokalt er 11. november

Vår frist for å avslutte forhandlingene i Skatteetaten er 30. november

# Angrar Akademikerne allereie?



Sommaren 2016 ligg bak oss, og etaten går mot ein spanande haust og vinter. Fleire spørsmål melder seg. Korleis blir forslaget til ny organisering og kva betyr det for oss som tilsette? Kor omfattande blir den nye oppgavefordelinga? Ikkje minst ventar me på Finansminister Siv Jensens vedtak om ny kontorstruktur. I møtet me hadde 22. juni informerte ho om at sommaren ville bli brukt til å lesa rapporten frå Skattedirektøren og at ho ikkje kunne gi noko tidspunkt for når vedtaket ville vera klart. Kanskje vil statsbudsjettet i haust vera arenaen som regjeringa bruker til å fremja forslag om ny kontorstruktur i Skatteetaten?

I tida framover vil både medlemmar og tillitsvalde vera opptekne av lokale lønnsforhandlinger. Det er mange som håper at akkurat dei skal få tillegg, og det vil garantert vera dei som blir misnøgde i år også. Det har difor alltid vore viktig for SkL at det generelle tillegget 1. mai er rimelig stort, for å sikra ein lønnsutvikling for alle.

I haust vart endelig partane sentralt samde om ein lokal lønnspolitikk på etatsnivå. Ein lønnspolitikk skal vera til hjelp både for dei som søker om lønnstillegg og for partane som forhandlar. Eg meiner at Skatteetatens lønnspolitikk er blitt for overordna, men det måtte bli slik for å få til semje før arbeidet med lokale forhandlinger starta. SkL forventar at me gjennom reforhandling over nyttår kan få til eit betre produkt. Me opplever i dag at lokal arbeidsgivar ikkje følger spelereg-

lane godt nok, og me må stadig be HR i SKD om å pålegge lokal arbeidsgivar å følge tariffavtalen. Eg håpar at ein betre lønnspolitikk med lokale tilpassingar vil bidra til at me slepp det for framtida.

Akademikerne har i alle år prøvd å forhandle seg til eit lågare generelt tillegg for å ha meir til lokale forhandlinger. I år fekk dei dette til med ein eigen tariffavtale der ein større del av lønnsputten skal gå til lokal lønnsdanning. I Akademikerens krav til lønnsoppgjeret i staten kan me lesa at «Statlige tariffoppgjør kan ikke fortsette å være en arena for å utøve sentral fordelingspolitikk». Difor blir det noko vanskelig for meg å forstå når akademikerforeningane i Skatteetaten blir samde med arbeidsgivar om eit generelt tillegg til alle i dei kommande forhandlingane. Dette er stikk i strid med det Akademikerne har jobba for, nemlig mest mogleg til individuelle tillegg. Det dei egentlig gjer no, er å reversera det dei oppnådde i det sentrale oppgjøret. Korfor var det då så viktig for Akademikerne å få på plass ein eigen avtale?

Talet på medlemmar i SkL aukar jamnt. Det har vore god auke gjennom heile 2016. Det fortel meg at SkLs tillitsvalde lokalt gjer ein god jobb som blir lagt merke til, og som gjer at fleire vil bli medlem. Som du ser seinare i bladet, kan du vinna ein tur til finalehelga i EM i handball for damer. Eg håper mange nyttar sjansen til å vera med i trekninga ved å verve nye medlemmar.

Per Magnar Stavland

## INNHOLD

Drømmer du om lønnsoppykk i lokale forhandlinger?	s.4
Særskilte lønnsforhandlinger for medarbeidere fra Toll	s.5
Årets lønnsoppgjør – det komplette kaos?	s.6
Nye Skatt på agendaen for SkLs sentrale tillitsvalgte	s.8
SIRIUS starter med SIRI	s.9
Arbeidsliv og svart økonomi	s.12
Nordmenn forberedt på omstilling	s.12
SkL på NSO-konferansen	s.14
Til lønnskurs med veska full av lønnskrav	s.16
SkL-butikken	s.18
Viktige verv i SkL	s.19



# Drømmer du om lønnsopptrykk i lokale forhandlinger?

## - Da må du gi lønnsutvalget de gode argumentene!

Vi står foran en ny runde med lokale forhandlinger og forberedelsene er godt i gang.

### Hva kjennetegner et godt lønnskrav?

Et godt lønnskrav er et krav som gjør

lønnsutvalget i stand til å overbevise ledelsen at nettopp du bør få lønnsøkning. Med andre ord, gi lønnsutvalget de gode argumentene. Et godt lønnskrav vil ha sin argumentasjon i én eller flere

av føringene. Det kan være føring fra departementet og hovedsammenslutningene, fra de sentrale partene i etaten, eller fra partene lokalt. Den viktigste føringen finner du i den lokale lønnsolitikken, som for øvrig er helt ny – ferdigstilt den 26. august 2016.

### Leveranse og adferd – et begrep du kan ta inn over deg med en gang

Din oppgaveløsning, herunder leveranse og adferd, sett opp mot arbeidsoppgaver, kompetanse og ansvar, vil som hovedregel ligge til grunn for vurdering av lønnsstillegg lokalt. Et viktig grunnlag for denne vurderingen vil være utviklingssamtalen mellom deg og din leder. Etatens forventninger til deg som medarbeider er knyttet opp mot etatens verdier – den såkalte PIN-koden.

### PIN-koden – Profesjonell, Imøtekommende, Nytenkende

Har du ikke PIN-koden under huden allerede, bør du lære deg den med en gang. Det dreier seg om hva du leverer for å oppfylle etatens verdier og forventninger.

#### Skatteetatens verdier og forventninger til medarbeidere i Skatteetaten

Profesjonell	Imøtekommende	Nytenkende
<ul style="list-style-type: none"> <li>Jeg tenker helhetlig og tar ansvar for felles mål og oppgaver</li> <li>Jeg følger rutiner og er lojal i forhold til beslutninger</li> <li>Jeg viser god etisk standard i arbeidet</li> <li>Jeg leverer med kvalitet til rett tid</li> <li>Jeg viser god møtekultur ved å møte presis og forberedt</li> <li>Jeg ser etter løsninger</li> <li>Jeg deler kunnskap og lærer av andre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jeg lytter til andre og respekterer andres bidrag</li> <li>Jeg støtter og viser omtanke</li> <li>Jeg bidrar til en god tone på jobb</li> <li>Jeg mottar og gir tilbakemeldinger på en konstruktiv måte</li> <li>Jeg inviterer til samarbeid og bidrar aktivt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jeg søker nye og bedre metoder for å løse oppgaver</li> <li>Jeg bidrar til å finne nye måter å samarbeide på</li> <li>Jeg tar i bruk nye arbeidsformer og verktøy</li> <li>Jeg utfordrer meg selv og viser initiativ</li> <li>Jeg kommer med nye ideer</li> <li>Jeg oppdaterer meg faglig</li> </ul>

Kort oppsummert innebærer det at du må:

- yte god innsats
- ta ansvar
- bidra til godt samarbeid
- vise fleksibilitet i forbindelse med endringer/nye oppgaver
- oppnå gode resultater

De fleste vil ut fra sine oppgaver og ansvar finne gode argumenter ut fra disse kriteriene. PIN-koden i sin helhet har flere knagger du kan henge begrunnelsen din på.

### Snakk lønn med sjefen din

Det vil nødvendigvis ikke være nok penger til å imøtekomme alle krav, men de fleste mener at nettopp deres krav burde gå igjennom. Lønnsutvalget har taushetsplikt om hva som foregår under forhandlingene.

Hvis det er noe ved din leveranse eller adferd som har forbedringspotensial, er det din nærmeste leder som er den beste til å fortelle deg om det. Aller helst bør du vite det i forkant slik at du kan gjøre noe med det. Du har i utgangspunktet

to muligheter for å snakke lønn med sjefen din. Staten ønsker at oppfølgingssamtalen på høsten skal brukes til dette. Alternativt kan du be om en særskilt lønnsamtale. Den er hjemlet i hovedtariff-avtalens fellesbestemmelser § 3 pkt. 5

«Ansatte har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling». Benytt muligheten!

### Lurer du fortsatt på hva du skal skrive?

Det kan være forhold som ikke faller inn under kriteriene ovenfor. Som for eksempel urettferdige forskjeller, at du er lånt ut til prosjekter, har spesielle verv, har ny leder som ikke kjenner deg og så videre. Utdyp og begrunn din situasjon og så vil lønnsutvalget undersøke nærmere. Lurer du fortsatt på noe? Spør lønnsutvalget eller din nærmeste tillitsvalgte. Lykke til!

Jens Chr. Batt

# Særskilt lønnsforhandlinger for medarbeidere fra Toll

*I utgangspunktet skal det ikke gjøres endringer i lønn i forbindelse med en overføring som den fra Toll. Hovedtariffavtalen har imidlertid en bestemmelse som gir anledning til å føre forhandlinger dersom det har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller.*

I forbindelse med overføringen av oppgavene fra Toll skulle heller ikke stillingskoden endres. Skatteetaten hadde imidlertid ikke anledning til å benytte tollvesenets stillingskoder, og ansatte i disse kodene måtte overføres til gjennomgående koder, eller til Skatteetatens egne koder.

En slik forhandlingsrunde er avhengig av dekning på virksomhetens budsjett, og vi er fornøyd med at den økonomiske rammen ble såpass romslig som den ble, selv om vi gjerne skulle hatt mer.

Partene sentralt ble enige om at det skulle foretas en individuell vurdering, og prosessen skulle etter planen være gjennomført innen utgangen av april. Partene

lokalt i Skatt sør har i skrivende stund fortsatt ikke kommet til enighet. Tvisten har havnet i Statens lønnsutvalg, som skal behandle saken den 12. september. Det endelige resultatet er ikke klart før det foreligger en kjennelse derfra.

### En fin gest sier tolldirektøren

Tidligere tolldirektør Bjørn Røse gikk ut i medlemsbladet til Norsk Tollerforbund før sommeren og presenterte resultatet i tall (med forbehold om at partene i Skatt sør ikke var enige) og kommenterte prosessen for øvrig. Resultatet han presenterte var:

Ingen endring	88	medarbeidere
1-2 ltr.	101	medarbeidere
3-4 ltr.	113	medarbeidere
5 ltr. eller mer	26	medarbeidere

Totalt var det 199 som fikk endret stillingskode og den økonomiske rammen på landsbasis beløp seg til 5 millioner årlig. Røse kommenterte at dette var en fin velkommen til oss-gest fra Skatteetaten. Vi vil i den sammenheng påpeke at denne gesten ikke kom av seg selv. Møtereferatene fra Toll-Skatt-prosjektet i fjor viser

at det var SkL som fremmet, og som fikk gjennomslag for disse forhandlingene.

### Mindre press på de lokale forhandlingene

I tillegg til at det er viktig å rydde opp i ubegrunnede lønnsforskjeller, var det et stort poeng for SkL at disse midlene ikke skulle tas av den ordinære potten til lokale forhandlinger. Det ville ha lagt et mye større press på forhandlingene enn nødvendig.

### Medarbeidere fra Toll skal vurderes på lik linje som andre

SkL er tilfreds med at vi fikk rettet opp mange skjevheter i forhandlingene i våres. Vi fikk imidlertid ikke rettet opp alt, så det er fortsatt en jobb som må gjøres. Å rette opp ubegrunnede skjevheter innebærer heller ikke at de berørte er ferdig vurdert med hensyn til årets lokale forhandlinger. De stiller derfor på lik linje med øvrige ansatte. SkL har dyktige lønnsutvalg, og jeg er sikker på at dette vil bli godt ivaretatt.

Jens Chr. Batt

# Årets lønnsoppgjør – det komplette kaos?

**- Det var tittelen på vår SkL-info etter meklingen i mai. Nå er vi i ferd med å teste det ut.**

Den store forskjellen fra tidligere er at vi nå har to tariffavtaler i staten. Arbeidsgiver og Akademikerne har i mange år ønsket en løsning hvor all lønnsdannelse skal skje lokalt. Det fikk de til ved at staten inngikk en egen avtale med Akademikerne, mens YS Stat, LO Stat og Unio forhandlet seg frem til en annen.

## Hva er egentlig forskjellen mellom tariffavtalene?

KMD sier i sitt brev om lokale forhandlinger at tariffavtalene er likelydende på svært mange områder, men at de har ulike lønnstabeller og enkelte forskjeller i reglene om lokale forhandlinger. Det stemmer, men det er mer enn som så. Den grunnleggende ideologiske forskjellen mellom Akademikernes «alt lokalt» og de øvriges «både sentralt og lokalt» gir utslag i det praktiske lønnsarbeidet, for nå må ikke alle parter bli enige.

Partene er delt i to, og særegenhetene forventes å bli tydeligere. Etatens ansatte deles også i to leire, med hver sin lønnstabell og forskjellige forhandlingsbestemmelser. Mange vil nå tenke: Hvilken tariffavtale lønner det seg å være en del av og hva skjer hvis jeg bytter forening? Det er fortsatt uavklarte spørsmål om hvordan dette skal håndteres, og det er noe som må gå seg til etter hvert.

## Litt historikk – hvordan ble resultatet av oppgjøret i vår?

Alle i staten fikk den samme ytre

lønnssammenheng, det vil si 2,4 prosent lønnsøkning. Dette er i tråd med frontfaget og det de øvrige forhandlingsområdene har fått. Mens avtalen til YS, LO og UNIO deler den økonomiske rammen 50/50 mellom generelt tillegg og til lokale forhandlinger, gir Akademikernes avtale en fordeling på 25/75 til generelt tillegg og lokale forhandlinger. Det innebærer at vi nå opererer med to ulike lønnstabeller.

## Avtalen til YS, LO og UNIO

- 1,15 % som generelt tillegg med virkning fra 1. mai
- 1,5 % til lokale forhandlinger med virkning fra 1. juli
- Lokale forhandlinger skal være avsluttet innen 30. november
- 0,1 % til fellesbestemmelsene, økt kompensasjon for beredskapsvakter

## Avtalen til Akademikerne

- 0,5 % som generelt tillegg med virkning fra 1. mai
- 2,3 % til lokale forhandlinger med virkning fra 1. juli
- Lokale forhandlinger skal være avsluttet innen 31. oktober
- 0,1 % til fellesbestemmelsene
- «KMD og Akademikerne har en intensjon om at hovedtariffavtalens sosiale bestemmelser skal være likelydende i det statlige tariffområdet». Det innebærer at Akademikerne vil tiltre forbedringer i fellesbestemmelsene som vi andre har fått til.

## Nytt lønns- og forhandlingsystem til neste år

En av protokolltilførselene i årets oppgjør legger føringer for ytterligere endringer i vårt lønns- og forhandlingsystem: Partene er enige om at det er behov for et modernisert og forenklet lønns- og forhandlingsystem i staten som bedre legger til rette for at virksomhetene i staten kan rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere. Lokalt handlingsrom er et viktig element i det nye systemet.

Det fremtidige lønns- og forhandlingsystemet skal for øvrig bygge på følgende prinsipper:

- De sentrale parter forhandler om den økonomiske rammen og vurderer sentrale og lokale avsetninger
- Systemet må sikre alle et rimelig lønnsnivå og lønnsutvikling
- Innenfor en sentralt fastsatt ramme forhandler de lokale partene om fordelingen
- De lokale partene står fritt til å benytte virkemidler som for eksempel generelle tillegg, gruppejusteringer og individuelle tillegg
- Det etableres en tvisteløsningsmodell for lokale forhandlinger innenfor tjenestetvistloven
- Ingen skal gå ned i lønn som følge av implementeringen av det nye lønns- og forhandlingsystemet
- Systemet skal ivareta likelønshensyn
- Systemet skal ivareta kompetanse og utdanning

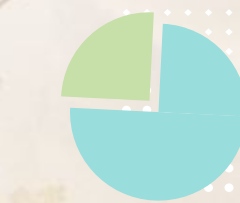
- Systemet skal legge til rette for nødvendig kontroll med lønnsutviklingen i staten
- Systemet skal ha samme gjennom-siktighet som i dag

Det gjennomføres et partssammensatt arbeid med Statens personaldirektør og lederne i hovedsammenslutningene som styringsgruppe, og som skal fremme forslag til detaljene i et nytt lønns- og forhandlingsystem. Dette arbeidet skal være ferdig innen 1. februar 2017 slik at det nye lønns- og forhandlingsystemet kan forhandles i mellomoppgjøret 2017. (For Akademikerne er deres variant kun til drøfting, ikke forhandling.)

## Nytt system, nye muligheter?

SkL ser mange muligheter ved endringer i vårt lønns- og forhandlingsystem. Vi har de senere år sett at justeringselementet i de sentrale oppgjørene mer eller mindre har uteblitt. Det er 8 år siden vi hadde et ordinært justeringsoppgjør hvor stillingskoder og grupper ble løftet. Førstekonsulenter og rådgivere er blant de koder det har vært vanskelig å gjøre noe med da disse gruppene er så store og kostbare å endre. Nå får vi anledning til å gjøre slike grep for Skatteetaten alene. En slik mulighet er imidlertid ikke uten utfordringer. Det vil fortsatt være parter med ulike interesser og begrensninger i stramme økonomiske rammer.

*Jens Chr. Batt*



## Akademikerne lokalt reverserer det sentrale oppgjøret

Selv om det nye lønssystemet først kommer på plass til neste år, er det lov å gi tillegg til grupper av ansatte. Akademikerne har i forbindelse med årets lokale forhandlinger definert alle sine medlemmer som én gruppe og vil gi dem et generelt tillegg på 0,8 prosent slik at de får et like stort tillegg som medlemmene i YS, LO og Unio. Mange undrer seg over hvorfor det var så om å gjøre å få til to avtaler hvis de likevel vil ha samme profil som resten? Hvor ble det av prinsippet om at all lønnsdannelse skal skje lokalt? Årets lokale oppgjør tegner seg til å bli både annerledes og fullt av overraskelser. Vi venter i spenning på fortsettelsen.





# Nye Skatt på agendaen for SkLs sentrale tillitsvalgte

Sentralstyremøtet i august var utvidet med en samling for våre avdelingsledere og regionale tillitsvalgte (RTV). Tema var naturlig nok etatens organisering og kontorstruktur, både status, avtaleverk og kommunikasjon med medlemmer som er berørt.

## Nye Skatt forankres lokalt

Det er viktig for SkL at endringer i etaten forankres i våre avdelinger og hos medlemmene. Status på Nye Skatt ble gjennomgått med avdelingslederne og RTV-ene. Vi fortsetter praksisen med månedlige videomøter, eventuelt supplert med særskilte møtepunkter når de store beslutningene nærmer seg.

## Hvordan møter vi fortvilte medlemmer?

Det er spesielt avdelingene og tillitsvalgte lokalt som kommer tett på medlemmer som blir berørt av kontorstruktur. Vi har ønsket å sette kommunikasjon på dagsorden og da spesielt i relasjon til medlemmer som er berørt av kontorstruktur. Vår spesialist på kommunikasjon, Kjell Ribert, var hyret inn for anledningen. Han gjennomgikk både teori og ulike eksempler på situasjoner vi har, eller vil komme opp i. En gjennomgang av relevant avtaleverk i forbindelse med omstilling, var også tema på samlingen.

## Hva mener SkLs avdelinger om etatens organisering?

I oppdragsbrevet fra Finansdepartemen-

tet er Skattedirektoratet blitt bedt om å vurdere den overordnede organiseringen av Skatteetaten. Etaten skal vurdere sin organisering for å oppnå en mer effektiv oppgaveløsning gjennom blant annet økt faglig spesialisering og samling av oppgaver, mer enhetlige arbeidsprosesser og



Kontorstruktur og etatens organisering går sin gang, og om ikke lenge vil noen av SkLs medlemmer måtte vurdere hvilke konsekvenser endringene får for dem. Med både teori og praktiske eksempler kurset Kjell Ribert våre topp tillitsvalgte i å forberede seg på alle former for reaksjoner når medlemmene våre trenger hjelp.

Foto: Astrid Hellwig

mer helhetlig virkemiddelbruk.

SkL ønsker å være en konstruktiv bidragsyter i arbeidet med Nye Skatt. Det er også viktig at SkLs syn på etatens fremtid er forankret i egen organisasjon.

Sentralstyret har derfor involvert avdelingen i dette arbeidet, og bedt om

tilbakemelding på viktige forhold som det må tas hensyn til og hvordan de ser for seg en eventuell ny organisering av Skatteetaten. Dette for å gi sentralstyret et bedre grunnlag å arbeide videre med.

Avdelingene har hatt ulik tilnærming til oppgaven. To avdelinger har helt eller delvis tegnet organisasjonskart, mens de øvrige har skriftlige forklaringer. Det som går igjen er at det er viktig med faglig styring og kompetanseheving. Automatiseringen vil endre måten vi jobber på. Noen mener at det blir økt kompleksitet, noe som fører til at vi må ha mer kunnskap og det blir mer ressurskrevende. Andre mener at vi får frigjort ressurser og at det er et mål å gjøre brukerne mer selvdrøvne gjennom digitaliseringen.

Tilbakemeldingene fra avdelingene viser at vi også bør ha landsdekkende funksjoner for en del oppgaver.

Etatsutvalget i SkL vil ta innspillene med seg i det videre arbeidet.

Jens Chr. Batt og Siv Godø

# SIRIUS starter med SIRI

Den nye skattemeldingen, SIRIUS-prosjektet, skal erstatte selvangivelsen, men penger fra Finansdepartementet lar vente på seg. I påvente av en budsjettildeling starter Skatteetaten likevel opp med første fase av prosjektet. SIRI blir stående stødig på egne ben, vil gi nyttig læring og danne et solid fundament for resten av prosjektet.

Skatteetaten har kommet langt med å digitalisere og modernisere tjenestetilbudet, og legger stor vekt på å oppfylle regjeringens mål om å fornye, forenkle og forbedre offentlige etater. SIRIUS er på mange måter et praktisk eksempel på hvordan Skatteetaten utvikler systemer som skal gjøre arbeidshverdagen enklere og bedre for både skattyter og næringsliv på den ene siden, og ansatte i Skatteetaten på den andre.

## Forenkle, effektivisere og digitalisere

SIRIUS henger sammen med ny skatteforvaltningslov, moderniseringen av forskudd og bygger videre på A-meldingen. Fornyning og videreutvikling av systemene som benyttes i dag skal forenkle, effektivisere og digitalisere fastsettingsarbeidet, og er en del av fremtidsbildet til Skatteetaten 2025. Realiseringen av gevinstene i forbindelse med innføringen av ny skatteforvaltningslov er også avhengig av moderniseringen.

Store utviklingsprosjekter koster penger, og satsingsforslaget for SIRIUS ble sendt til Finansdepartementet i november 2015 som innspill til statsbudsjettet 2017. Målet var at en samlet regjering skulle stille seg bak forslaget og at prosjektet ble tildelt midler for oppstart i 2017. Tilbakemeldin-



Anette Beichmann, prosjektleder for SIRIUS, er allerede i gang med prosjektet, før tiden. SIRI blir første leveranse av det som skal resultere i en ny skattemelding for alle skattytere og næringslivet. Foto: Astrid Hellwig

gen på satsingsforslaget er svært god, men etaten har likevel fått signaler om at prosjektet ikke vil bli tilgodesett i statsbudsjettet for 2017 på grunn av den stramme budsjettsituasjonen.

## Ingen øremerkede midler i statsbudsjettet

I juni møtte organisasjonene og etatsledelsen finansminister Siv Jensen for å diskutere kontorstruktur. SkL benyttet anledningen til å understreke at det er behov for egne midler til IT-utvikling i Skatteetaten, og da spesielt SIRIUS, slik at utvikling ikke går på bekostning av basisoppgaver og kontroll. Og selv om finansministeren skrøt av det Skatteetaten har oppnådd, var hun snar med å si at Skatteetaten har kommet langt i modernisering og digitalisering av tjenestetilbudet sammenlignet med andre etater, og hun var tydelig på at Skatteetaten ikke vil bli prioritert i statsbudsjettet.

## Fra SIRIUS til SIRI

Beskjeden hadde nok allerede nådd Skat-

teetaten, for de første grepene var allerede tatt for å sikre den videre utviklingen av SIRIUS. Det ligger så mange gevinster for både Skatteetaten og samfunnet for øvrig i å gjennomføre prosjektet at Skatteetaten har valgt å starte moderniseringen gjennom en egen, selvstendig leveranse kalt SIRI. Hadde Skatteetaten ventet med SIRIUS til bevilgningene var gitt, vil det bli mye dyrere og mindre hensiktsmessig i forhold til de andre pågående prosjektene. Etter planen skal den nye skattemeldingen være i full produksjon i 2021. SIRI vil være i produksjon fra 2018. SIRI tar dermed over hovedrollen de nærmeste årene, og starter før det som var planlagt som oppstart for hovedprosjektet. Denne første leveransen av SIRIUS starter med en målgruppe på ca. 10 000 skattytere med relativt enkle forhold basert på en håndfull grunnlagsdataordninger, og vil bare berøre et fåtall saksbehandlere.

## Samarbeider med SOFUS

En viktig årsak til at prosjektet *forts.*



ble startet før tiden, er samarbeidet med SOFUS, moderniseringen av skatteoppgjør, forskudd og utregning av skatt.

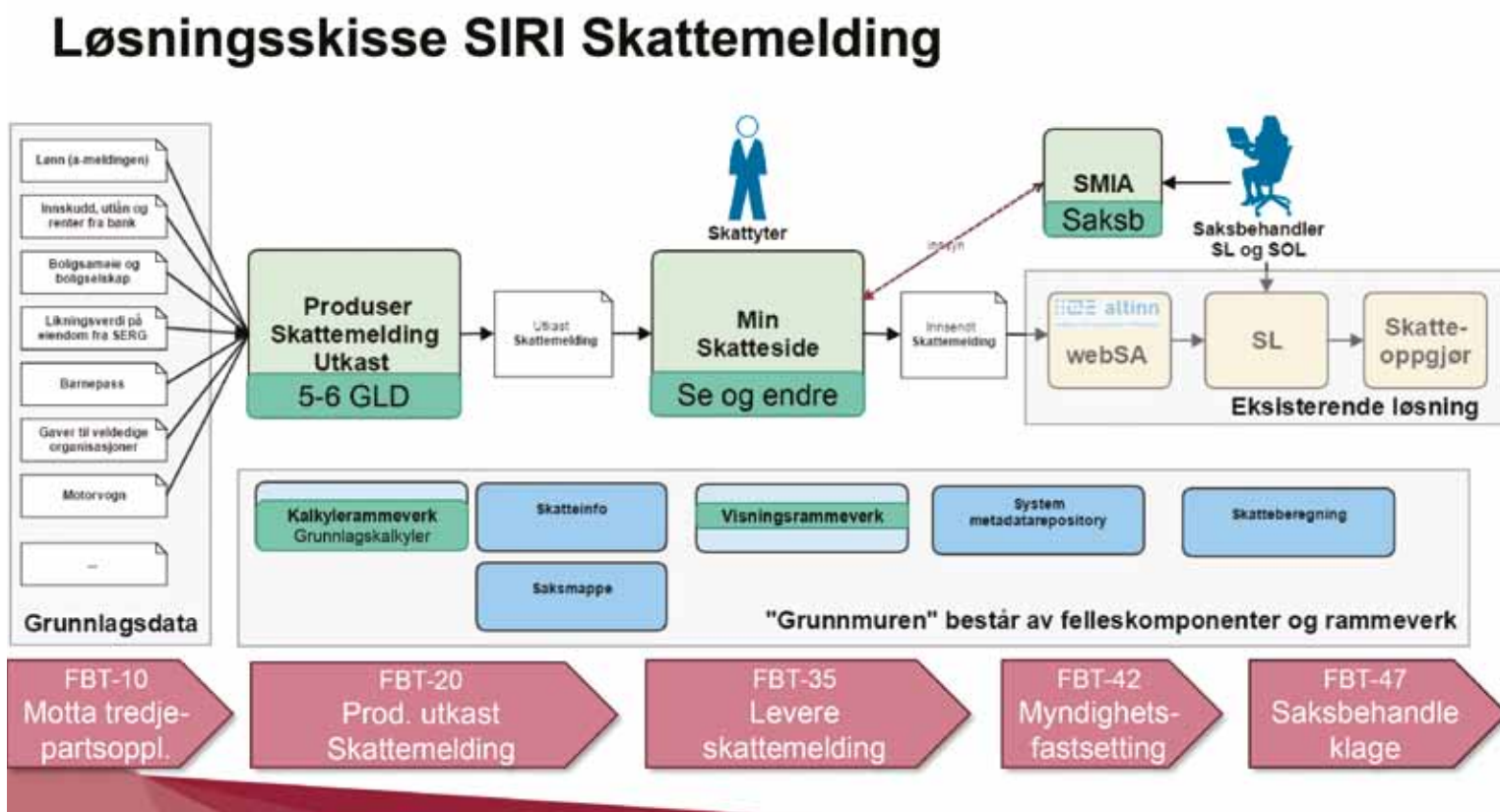
- Vi skal bygge sammen hele prosessen. Det er ikke sånn at det er en forskuddsprosess, en fastsettingsprosess og så en skatteoppgjørprosess, dette er én og samme prosess for skattyter. Det handler om skatt. De beregningene som forskudd for eksempel gjør i forbindelse med lønn, er de samme som vi skal gjøre i skattemeldingen. Da er det viktig at vi gjør det ett sted og lager én beregning, sier Anette Beichmann, prosjektleder for SIRIUS og dermed også SIRI-leveransen. Rent praktisk har dette blitt løst ved at de som jobber på prosjektene nå sitter ved siden av hverandre i sjetten etasje på Helsfyr, og det er etablert flere felles samarbeidsarenaer.

- SOFUS jobber med det som er forskudd, som er skattekortet for deg og meg. Og så skal de lage det som er skatteberegningen og skatteoppgjøret. SIRIUS er i midten. For skattyter så er dette én prosess, og begge prosjektene jobber nå for at det skal bli en enhetlig prosess. Det var et viktig argument for at vi fikk starte. SOFUS er i gang, og hvis vi venter ett eller halvannet år til, så vil SOFUS være i avslutningsfasen. Da ville det være vanskeligere å få en del ting til å henge godt sammen, og vi ville måtte gjøre ting på nytt. Og det hadde blitt mye dyrere, forklarer hun.

### Effektivisering og mer interessante arbeidsoppgaver

SIRIUS er på alle mulige måter det perfekte kinderegget Skatteetaten kan gi regjeringen.

- Ny skatteforvaltningslov blir implementert uavhengig av oss, men gevinstene vil bli utløst av SIRIUS. Det er vi som skal legge om arbeidsprosessen. Loven trer i kraft 1. januar 2017, og det som gjøres nå



er minimumsløsninger, forteller Anette Beichmann.

Overgangen fra selvangivelsen til ny Min skatteside og skattemelding vil gjøre det enklere for alle skattytere å oppgi korrekt skattegrunnlag. Nye IT-løsninger automatiserer og reduserer de obligatoriske kontrollene i Skatteetaten. Samtidig forventer prosjektet også at antall klager vil gå ned. Antall årsverk i dagens fastsetting vil bli redusert, og det blir effektivisering av den tekniske driften. Det er ventet at nødvendige reduksjoner vil skje gjennom naturlige avganger eller overføring til andre oppgaver. For de som skal jobbe med saksbehandling på dette fagområdet, vil endringene resultere i mer faglig interessante arbeidsoppgaver.

- Ta for eksempel differanse/påstand. Det er viktig at vi retter opp feil, men dette er

ikke skattefaglig krevende oppgaver. Differanse/påstand blir helt borte i ny løsning, sier hun og fortsetter:

- De fleste synes det er morsomt å jobbe med helheten og med skattemessige spørsmål som krever tolkning av regelverket. Samtidig er det for tidlig å være konkret på hvordan løsningen blir utformet, men utfordringen blir å få skattyter til å oppføre seg som vi ønsker og besvare våre spørsmål før de egenfastsetter. En andel vil aldri gjøre det, og da blir kontrollutslagene sendt til saksbehandler for oppfølging, som i dag.

### Nye muligheter?

Anette Beichmann understreker at prosjektet er i gang. Det blir utarbeidet et oppdatert satsingsforslag for tildeling over statsbudsjettet 2018 som skal sendes Finansdepartementet i november. Fortsatt

garanterer ikke dette at SIRIUS blir prioritert i regjeringens budsjettforslag for 2018. Men når SIRIUS står på egne ben, blir beløpet SIRIUS må tildeles mindre.

- Det tror vi vil øke sjansene for gjennomslag. Vi fikk veldig gode tilbakemeldinger på forrige satsingsforslag. Det er rett i kjernen for det regjeringen ønsker å oppnå, men alle statsråder har behov i sine ansvarsområder. Finansministeren må være balansert og legge frem et budsjettforslag som dekker det samlede behovet, hun kan ikke forfordle egen sektor, sier Anette Beichmann.

- Vi har stor tro på at prosjektet vil få nødvendig støtte i 2018, avslutter hun.

*Tekst: Astrid Hellwig*

## - Hva er SIRIUS/SIRI?

SIRIUS-prosjektet har sitt utspring i regjeringens forenkling-, fornyings- og forbedringsmål, i ny skatteforvaltningslov og i nødvendig teknisk fornyelse av etatens systemportefølje for fastsetting av direkte skatt og trygdeavgift. Det skal lages nye IT-løsninger til bruk i prosessene knyttet til fastsetting av direkte skatt og trygdeavgift. Innholdet i skattemeldingen blir gjennomgått og tilpasset faktisk informasjonsbehov til skatteberegning, kontrollformål og annen bruk i offentlige virksomheter, herunder Statistisk sentralbyrå. Skattemeldingen får en ny struktur tilpasset digital behandling både for næringsdrivende og lønnskakere/pensjonister, og innebærer:

### for skattyter/næringsliv:

- Næringsdrivende får en bedre tilrettelagt levering med innsyn samt omgående kontroll og tilbakemelding ved selvfastsettingen.
- Min Skatteside, vår nye eksterne arbeidsflate som vil erstatte dagens elektroniske løsning på skatteområdet og som bygger videre på Næringsrapport skatt. Løsningen innebærer at skattyter får vesentlig bedre informasjon og hjelp underveis, og at Skatteetaten utfører maskinelle kontroller ved innlevering, noe som er ventet å redusere behovet for manuell saksbehandling.
- Alle skattytere vil få innsyn i egen informasjon, veiledning og omgående tilbakemelding på selvfastsettingen. Dette inkluderer tilpassinger for de med utenlandsforhold og engelsk versjon for utlendinger.
- Skattemeldingen erstatter dagens selvangivelse og vil ha et noe nytt innhold.
- Helheten i skatteprosessen fra forskudd via skattemelding, fastsetting og skatteoppgjør blir fornyet og gjort til én prosess i samarbeid med SOFUS.
- SIRIUS henger sammen med A-meldingen, ny skatteforvaltningslov og nye løsninger for forskudd, manntall og skatteoppgjør.

### i Skatteetaten:

- Etatens saksbehandlingssystem fornyes og integreres med støtten som gis skattyter. Systemfornyelsen baseres på Skatteetatens nye systemarkitektur og siktemålet er at all systemfunksjonalitet for fastsetting etter hvert skal integreres i den samme arkitekturen, f.eks. fastsetting av merverdiavgift.
- SMIA – intern arbeidsflate. SMIA vil inneholde en ny saksbehandlingsløsning som erstatter dagens SL. Dette vil være saksbehandlers verktøy, og vil bl.a. dekke en arbeidsflate som viser alt vi vet om skattyter. Skattyter vil se mange av de samme dataene fra Min Skatteside.
- Det forventes en reduksjon i utslag på obligatoriske kontroller som f.eks. vedlegg/merknader. Området differanse/påstand faller bort. Det forventes også mindre klagebehandling, og det vil bli billigere å drifte ny løsning. Interne effekter vil gi en forventet innsparing på 100 til 130 årsverk.

# Arbeidsliv og svart økonomi som hånd i hanske på Arendalsuka

*Arendalsuka har vist seg å være en god arena for SkL. På ett og samme sted treffer og knytter vi tettere kontakt med politikere, arbeidsgiver og de andre forbundene i YS. Rammen rundt, og feriestemningen som nok fortsatt preger mange, gir debatter der de fleste ser ut til å ville bidra med løsninger heller enn å fremheve uenighet og steile fronter.*

Alle er i Arendal denne siste uke før skolestart i august. Vel å merke hvis alle i denne sammenhengen er politikere, fagforbundsledere, næringslivstopper, media og det som måtte finnes av interesseorganisasjoner. Med over 550 arrangementer og mer enn 60 000 besøkende er det ikke uten grunn at arrangementet regnes som årets viktigste politiske møteplass.

## Arbeidsliv, medbestemmelse og svart økonomi

I år handlet de mest interessante debattene for SkL om arbeidsliv, medbestemmelse og svart økonomi, ofte i samme debatt. Både Skatteetaten og YS var godt representert, også i felles arrangementer der bekjempelse av svart økonomi ble debattert.

Diskusjonene handlet både om hvordan of-

fentlige midler går til kriminelle virksomheter fordi innkjøpsordningene ikke er gode nok, hvordan utenlandske aktører tilpasser seg regelverket og på den måten skaffer seg konkurransefortrinn, og hvordan arbeidstakerorganisasjonene ofte opptrer som kontrollinstans i arbeidslivet.

## Gode nyheter

Skatteetaten lanserte blant annet nyheten

om etatens skjerpede kontrollrutiner slik at pendlere behandles likt.

- Det er ikke hver dag Skatteetaten blir presentert med å komme med gode nyheter. Det vi gjør nå, er å sette ut endringene i praksis. Vi skjerper rutinene for hva vi spør om på byggeplassen, kunne Hans Christian Holte fortelle i en debatt om omgåelse av reglene for pendling, spesielt for utenlandske arbeidstagere i byggenæringen. Noe som svekker konkurransevnen til de norske aktørene.

Utfordringene rundt taushetsplikten mellom etatene, og innad i for eksempel Skatteetaten, var et annet tema som gikk igjen på flere av debattene. At dette hindrer etaten i å stanse kriminell virksomhet, så ut til å forbause flere politikere, og skattedirektøren ga klart uttrykk for at han var fornøyd med at det var politisk enighet om at dette måtte det gjøres noe med.

## Hva betyr organisasjonsgraden i arbeidslivet?

Bygg og anlegg ble også trukket frem som



*Per Magnar Stavland brukte anledningen til å avtale et møte med Høyres Arve Kambe for å snakke om kontorstruktur. Foto: Astrid Hellwig*

eksempel der organisasjonsgraden går ned. Samtidig har det aldri vært flere organiserte i Norge enn nå. Når organisasjonsgraden på tvers av privat og offentlig sektor likevel synker, skyldes det at det samtidig har vært enda større økning i antall lønntakere.

Organisasjonsgraden er høyest blant de som står sterkest i arbeidslivet, de stat-

sansatte. På sikt kan dette føre til større forskjeller i arbeidslivet. Synkende organisasjonsgrad påvirker også styrkeforholdet i arbeidslivet og kan påvirke hvor interessant politikerne synes det er å snakke med oss organisasjoner.

*Tekst: Astrid Hellwig*

## Nordmenn forberedt på omstilling

*Vi sier ja til mer utdanning og flere arbeidsoppgaver, er mindre innstilt på å flytte og mener regjeringen ikke tar omstillingsbehovet nok på alvor. YS-leder Jorunn Berland inviterte arbeids- og sosialminister Anniken Haugli (H) og stortingsrepresentant Rigmor Aasrud (Ap) til debatt under Arendalsuka.*



*De første tallene fra YS Arbeidslivsbarometer ble presentert under Arendalsuka og viser at nordmenn er endringsvillige. Foto: Astrid Hellwig*

Synkende oljeproduksjon, demografiske endringer og klimautfordringer tvinger frem omstillinger i både økonomien og arbeidsmarkedet. De første funnene fra YS Arbeidslivsbarometer viser at mange nordmenn er forberedt og villige til å jobbe mer og å utdanne seg for å møte forandringene i arbeidslivet.

## Tar ikke nok ansvar

- Regjeringen har manet til innsats for å omstille arbeidslivet. Den ble valgt nettopp på dette grunnlaget. Men Arbeidslivsbarometeret viser at regjeringen har et stykke vei

å gå før arbeidstakerne føler seg trygge på at den tar ansvar, sier YS-leder Jorunn Berland.

YS-lederen understreker at det ikke er mulig å få til storstilte endringer i økonomien og arbeidslivet uten at de ansatte spiller på lag.

- Usikkerhet, bekymring og manglende forutsigbarhet borger ikke

for harmoniske omstillinger, påpeker hun og råder regjeringen til å føre en mer aktiv arbeidsmarkedspolitikk. Samtidig roser hun regjeringen for noen av grepene de har tatt.

## Har styrket virkemidler

- Men det skal regjeringen ha, den har gjort en del for å styrke virkemidlene. Retten til å ta utdanning når en er arbeidsledig, er for eksempel utvidet. Det er viktig! Regjeringen har imidlertid ikke vært god nok til å synliggjøre hva vi skal omstille oss til og hvordan. Og man må bli bedre til å informere om tiltakene som settes i verk, sier hun.

- Det er tøft å omstille et land fra oljeøkonomi til å skulle ha mange ben å stå på. Omstillingen vil ta tid, men det ligger allerede nå tiltakspakker for å skape flere arbeidsplasser i både statsbudsjettet og i det reviderte statsbudsjettet. Og så må vi inn med forskning og utvikling på lang sikt, svarte statsråd Hauglie på kritikken.

## Ta tallene alvorlig!

- Regjeringen har jobbet med omstilling i tre år nå. Da er det overraskende at dere får så dårlig karakter fra arbeidstakerne. Dere bør ta disse tallene alvorlig! Dere har ikke lyktes med å skape trygghet for den omstillingen vi er i nå, repliserer Arbeiderpartiets Rigmor Aasrud. Aasrud var statsråd i Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet i Jens Stoltenbergs andre regjering.

YS-leder Jorunn Berland viser til at grunnlaget for omstilling er bra, slik det kommer frem av de ferske tallene i Arbeidslivsbarometeret:

- Vi kan ikke snakke om en akutt krise, men vi må gjøre endringer. Flere hender må i arbeid, påpeker hun.

## Dårligere trepartssamarbeid

YS-leder Berland understreker at den aller viktigste jobben med å skape omstilling skjer ute på den enkelte virksomhet. Og da må et velfungerende trepartssamarbeid være på beina.

- Regjeringen har mye å gå på for å få til et godt trepartssamarbeid. Jeg synes det har blitt dårligere enn hva det var under regjeringen Stoltenberg. Da var det riktignok slik at «noen» snakket sammen på forhånd, men vi andre ble også hørt i alle fall. Den sittende regjeringen har plassert alle arbeidstakerorganisasjonene på gangen, sier Berland.

*Tekst: YS*



# SkL på NSO-konferansen

Det var pangstart første dag, og veldig inspirerende å høre Søren Skaarup fra Rambøll fortelle fra sin forskning om digitalisering i et medborgerperspektiv.

I dansk skattevesen har det de siste årene blitt gjennomført mange endringer uten at borgerne ble spurt i forkant. Det kan stilles spørsmål om borgernes rolle som samfunnsmedlemmer ble glemt i forbindelse med digitaliseringen og sentraliseringen av Dansk Skat.

## Kan vi gå fra digitaliseringsdrevet service til servicedrevet digitalisering?

Vi ble utfordret til å reflektere over hva det er som styrer borgernes adferd til skatt. Vi ønsker at borgerne skal ha tillit til oss, og at de skal være lojale til regelverket. De mest lojale er de som har hatt utfordringer med skatt, og som så har fått løst dem, mens skatt er uforståelig og nesten farlig for unge.

Så hva når det går galt? Da må de få en avklaring, og det er mest effektivt i en dialog og med personlig møte. Effektivitet innebærer også kvalitet og tillit, selv om vi tradisjonelt tenker bemanning og tidsforbruk. Skatt balanserer mellom kontroll og tillit, og tillit bygges i fysiske møter med blikk-kontakt og når det skapes relasjoner.

Vi kjente oss igjen i en del av utfordringene. De gjelder også for oss i Norge. Vi burde spørre oss selv om vi ønsker en kanalstrategi med systemet i sentrum, eller en serviceleveransestrategi med borgeren i sentrum. Dette er noe vi tar med oss i det videre samarbeidet med ledelsen her hjemme.

## Fremtidens arbeidsmarked

Rådgiver og sosiolog Peter Plougmann stilte spørsmål om den nordiske modellen ville overleve det 21. århundre da han holdt sitt innlegg på NSO.

Vi ser store endringer i arbeidslivet når det gjelder:

- global endring
- teknologiske endringer
- nye forretningsmodeller
- endringer i jobbstrukturer
- nye eiere og ledelsesformer

Automatiseringen vil gi færre rutineoppgaver og kravene til sosiale, kreative og analytiske ferdigheter vil øke. Fast ansettelse vil bli mindre vanlig, vi vil være våre egne arbeidsgivere i større grad.

Dette utfordrer dagens fagbevegelse. Dagens fagbevegelse er bygd opp rundt solidaritet. Undersøkelser viser at de som er født i 1996 og senere mener at:

- det er bedre å være uten jobb enn uten drømmejobben
- de fortjener mer enn de får
- de fortjener drømmejobben
- det er viktigere med anerkjennelse enn høyere lønn

Over hele verden synker andelen organiserte. For å overleve må fagbevegelsen stille spørsmålene: Hvordan kan fagbevegelsen tilpasse seg framtiden? Hva er framtidens medlemmers behov og krav? Samtidig understrekte han også at vi er i mulighetenes tid.

## Direktør i danske skatt

Jesper Rønnow Simonsen, direktør i den danske skatteetaten, fortalte blant annet om status og framtidige utfordringer i Danmark. Det er generelt stor tillit til Dansk Skat, men globaliseringen, digitaliseringen og knappe ressurser utfordrer skattemyndighetene i Danmark. Maksimalutnyttelse av ressursene med



Deltagerne på årets NSO-møte i Danmark. SkL ble representert med Mona Kristoffersen og Eva Hagland, begge medlemmer i sentralstyret (nr. 3 og 4 fra venstre i fremste rad), rådgiver Jens Chr. Batt (nr. 3 i andre rad), leder Per Magnar Stavland og nestleder Ivar Sømhoud (nr. 4 og helt til høyre i bakerste rekke). Foto: NSO

kunden i fokus blir en viktig faktor for å lykkes i framtiden. Han mener at dette kan gjøres ved å løse opp på den fabrikkmodellen vi jobber etter i dag, ved å arbeide mer på tvers av hele verdikjeden og ved at skatt jobber mer i forkant. Videre mener han at det var en god beslutning å stenge publikumsmottakene i Danmark. Publikum skal bestille time hos Dansk Skat. Samtidig som produksjonen går sin gang, må det gjøres fornyelse på IT-siden, og det mener han gjøres best ved å ta små steg.

## Halvering av antall ansatte

Formann Rita Bundgaard i HK Skat fortalte at antall ansatte i Dansk Skat har gått fra ca. 12 000 ansatte til ca. 6 000 fra 2008 og fram til i dag. Antall lokasjoner har gått ned fra 260 til 30 i samme tidsrom. Fram mot 2021 vil det være enda færre lokasjoner. En effekt av dette har vært at det kommer mindre penger inn i statskassen og

at danske folk i 2016 skylder over tre ganger så mye til den danske stat som i 2006. Det stilles spørsmål til hvordan Dansk Skat skal opprettholde tilliten i befolkningen når undersøkelser viser at 56 prosent av bedriftene ikke gjør ting riktig. HK Stat erfarer at det borgerne vil ha er direkte kontakt med det offentlige og individuell behandling. Samtidig som NSO-konferansen ble holdt, kunne skatteministeren fortelle at det ville bli bevilget mer penger til og ansatt flere medarbeidere i Dansk Skat.

## Rapporter fra organisasjonene i de forskjellige landene

Sist, men ikke minst, ble landrapportene presentert. Digitalisering, sentralisering og spesialisering er temaer som er aktuelle i alle deltakerlandene. At vi er på ulike stadier på enkelte områder, gjør erfaringsutvekslingene samt gode råd og tips ekstra dyrebare. Trepartssamarbeidets framtid og hvordan

det vil fungere i det nye arbeidslivet, er også et tema hvor vi som søsterorganisasjoner drar nytte av hverandres erfaringer og ideer.

Vi i SkL har fått påfyll til både synspunkter og spørsmål vi kan ta med i samtaler med ledelsen vår i Skatteetaten.

Tekst: Eva Hagland og Mona Kristoffersen

## Om NSO:

Landsklubben HK SKAT var vertskap for årets konferanse i Nordisk Skatte Organisation i København 13.-14. juni. Øvrige deltakere var representanter fra svenske Fackförbundet ST, norske NTL Skatt, finske Verovirkailijain Liitto og Dansk Told og Skatteforbund (DST).





Per Magnar Stavland gikk gjennom den nye Hovedtariffavtalen i staten til YS, UNIO og LO på lønnskursen. Akademikarane har i år ein eigen avtale.  
Foto: Kaare Seeberg Sidselrud



Anne Fürstenberg-Rysjedal og Atle Magne Rognså forbereder krav til leiinga på SkLs lønnskurs.  
Foto: Kaare Seeberg Sidselrud

## Til lønnskurs med veska full av lønnskrav

Den 8. juni kom lønnsutvala i avdelingane i samla tropp til Sundvollen, med veska full av lønnskrav. Leiar av lønsutvalget, Kaare S. Sidselrud, ønskte oss velkomne, og presenterte dei andre i sentralt lønsutval, Annelise Rosland, Kjell Reidar Søiland og Imran Mahmood.

Deltakarane fekk òg presentert seg, og kom med nokre forventningar til kurset.

### Ny Hovedtariffavtale

Per Magnar Stavland, leiar av SkL, hadde før og etter lunsj ein gjennomgang av tariffoppjøret 2016. Det er til dels store endringar i ny Hovedtariffavtale (HTA), samt at det er ein heilt ny situasjon ved at Akademikarane har ein avtale, og YS, Unio og LO har ein annan. Det er ikkje heilt på det reine korleis ein skal handtere to avtalar, og det har til no kome to personmeldingar (PM) fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD).

Andre endringar er at ein kan velge å halde 2.5.1-forhandlingane (tidlegare 2.3.3) sentralt. Ein kan forhandle om å få legge

dei ut regionalt, men i utgangspunktet er det SKD som er forhandlingsstad. Dette vil ikkje medføre mykje endring for regionale lønsutval, då dei uansett må bistå ved forhandlingar for sitt område. Ein annan problemstilling er i høve 2.5.3-forhandlingar (tidlegare 2.3.4). Her er òg forhandlingsstaden SKD.

### Forhandlingar

Etter denne informasjonen samla vi oss i grupper SkL 1 og 2, NTL 1 og 2 og SF 1 og 2, og hadde forberedane møte med kvar våre arbeidsgjevarar. På forhandlingsområde 1 fekk leiinga støtte frå ein noko streng person frå SKD. Støtta vart snart til full overtakelse og styring. Det var mange krav, og nokre utfordringar med excel-arket, slik at det blei ei hektisk og konsentrert arbeidsøkt før vi kunne sende inn første krav. Allereie etter middag fekk vi første tilbod. Det blei jobba både utover kvelden, og før frokost, for å være forberedt til å møte den stadig mindre imøtekommande leiinga.

### SkLs lønnspolitikk

Denne dagen tok vi òg ein time til å diskutere SkL sin lønnspolitikk. Det

var både interessant og tankevekkande å diskutere dette med andre frå ulike lønsutval.

Dagen vidare gjekk med til forhandlingsmøter, krav og tilbod. Det var innlevelse, og til dels høg temperatur, men ein kom i mål til slutt. Forhandlingsområde 1 valgte å ta pause i 14 dagar, så vi ventar enno på å bli innkalt til neste runde.

### Protokolltilførsel

Fredagen begynte med Imran sitt foredrag om "Statens lønsutvalg og teori om protokolltilførsel". Mykje nyttig å ta med seg for dei som er i forhandlingar. Kjell Reidar hadde oppsummering av forhandlingscase. Her var det mykje nyttig å ta med seg. Viktigheten av å lokalisere dei uorganiserte, sjekk om det lønner seg å endre kode på noverande tidspunkt, og at det kan være nyttig med statistikk med meir. Etter ein lunsj etter Sundvollen standard var det, etter ein liten pause i sola, på tide å begynne på heimreisa. Eit godt og lærerikt kurs både for nye og litt meir erfarne medlemmar.

Anne Fürstenberg-Rysjedal

# Har du full kontroll på pensjonen din?

*Pensjon er komplisert og vanskelig å få tak i for de fleste av oss, men absolutt noe vi burde kjenne godt til. Det er tross alt denne delen av vår lønn vi sparer for å leve av når vi går av med pensjon.*

YS Stat har nå laget et eget hefte med det viktigste innenfor pensjonsordningen i statlig sektor. Her finner du generell informasjon om pensjon, gammel og ny folketrygd, avtalefestet pensjon i staten, ny offentlig tjenstepensjon samt eksempler på pensjon for mindre grupper i staten. Alle regneeksempler tar utgangspunkt i grunnbeløpet i folketrygden per 1. mai 2016.

Brosjyren følger med denne utgaven av SkL Nytt. Det er også mulig å få tilsendt brosjyren ved å henvende seg til sekretariatet i SkL på [post@skl.no](mailto:post@skl.no).



## Verv deg til håndball-EM!

*Og vinn tur til finalehelg for kvinner i Göteborg den 16.-18. desember. Premien dekker reise, opphold og billetter til semifinalen og finalen. I tillegg loddes det også ut en signert landslagsdrakt.*

Gjensidige er arrangør og stiller med reiseledere. Vinneren reiser sammen med ververe fra de 20 andre YS-forbundene. Det

gis ingen garanti om norsk seier, men som stolt hovedsponsor av håndballjentene i mer enn 20 år, forsikrer Gjensidige at det vil bli høy stemning på supportertribunen.

Hvert nye medlem du verver mellom 1. september og 1. november, teller. Du øker vinnersjansen ved å verve flere. Hovedpremien er personlig, og dersom vinneren ikke kan reise, trekkes det på nytt. Treknin-gen blir gjort den 15. november.

**NB!** Vår ordinære vervekampanje gjelder også, du vil motta den faste premien med et gavekort på kr 1 000,- per nye medlem du verver. Hvis du i tillegg ender opp med å verve flest medlemmer i løpet av kalenderåret, kan du bli den heldige vinner av et gavekort på kr 5 000,-.

**Verv på [skl.no](http://skl.no)!**





# SkL-butikken

## FLERE PRODUKTER

Gå inn på vår hjemmeside, [SkL.no](http://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](mailto: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](mailto:per.stavland@skl.no)



**NESTLEDER:**  
Ivar Sømhovd  
Skatt øst, Oslo  
Mobil: 40 22 67 63  
[ivar.somhovd@skl.no](mailto:ivar.somhovd@skl.no)



**STYREMEDLEM:**  
Inger Helen Jensen  
SITS Oslo  
Mobil: 92 46 84 30  
[inger-helen.jensen@skl.no](mailto:inger-helen.jensen@skl.no)



**STYREMEDLEM:**  
Annelise I. Rosland  
Skatt nord, Bodø  
Mobil: 48 03 17 28  
[annelise.rosland@skatteetaten.no](mailto:annelise.rosland@skatteetaten.no)



**STYREMEDLEM:**  
Mona Kristoffersen  
Skatt øst, Jessheim  
Mobil: 46 85 45 77  
[mona.kristoffersen@skatteetaten.no](mailto:mona.kristoffersen@skatteetaten.no)



**STYREMEDLEM:**  
Katarzyna Wawrzyszko  
Skatt sør, Hønefoss  
Tlf. 32 11 58 64  
[katarzyna.wawrzyszko@skatteetaten.no](mailto:katarzyna.wawrzyszko@skatteetaten.no)



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



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



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



**1. VAREMEDLEM:**  
Torhild G. Rygg  
Skatteopplysningen, Steinkjer  
Tlf. 74 17 02 08  
[torhild.rygg@skatteetaten.no](mailto: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:  
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 (leder)  
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](mailto:post@skl.no)



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



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



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

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

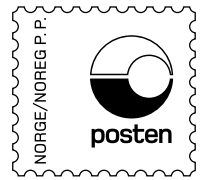
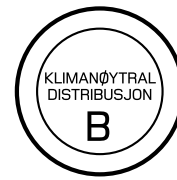
Forsidefoto:  
Astrid Hellwig

Ansvarlig Trykk:  
Erik Tanche Nilssen AS

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

