



## Nr. 3 - 2007/30. årgang

- **Spennende og reelle forhandlinger**

Side 5

- **Skatt Øst, stor og utfordrende**

Side 6

- **Hvordan organiserer vi SkL etter ROS?**

Side 13

- **800 800 00**

Side 14

**Vil du bli nummer 1 i verdikjeden?**

side 10

## Leder i Hordaland



**Navn:** Elisabeth Verpelstad

**Alder:** 44 år

**Kontorsted:** Voss Lk avd Vaksdal

**Stilling:** Førstekonsulent

**Fartstid i etaten:** 13. september 1982 – 25 år

**Karriere Skl:** Eg har vore medlem sidan januar 1984 og stort sett vore plasstiltsvald og verneombud annan kvart år, sidan me var 2 i Skl på eit lite kontor. Representasjon i AMU var einaste vervet til no i vår når nokon greide å overtala meg til å ta leiarvervet. Og det har gått fint – takka vera andre styret med erfaring og engasjement! ( takkar Kjetil nestleiar spesielt! )

**Jobben:** Har vore borte i det meste av aktivitetar på eit lite kontor. Begynte med folkeregister, forskot og ekspedering. Etterkvart likning løn og etter etatskulen blei det og næring og småselskap. Ved å ekspedere publikum får eg bra varia-

sjon framleis og får holdt vedlike litt av gamal kunnskap. I dag er det mest likning løn og næring.

**Hvem /hva:** Eg likar meg godt ute i naturet, eller på terassen med god vin og godt selskap. Familie, venar - nokon å vera glad i – gjev livet kvalitet. Den gode samtalen og litt humor fyller batteriet.

**Som leiar av avd Hordaland:** Det blir ei utfordring å rekrutere nye og motivere dei dyktige medlemmane våre til ein spennade jobb som funksjonstiltsvald.

**Ros i Vest:** Prosessen har vore open. At mange likevel er usikre og forvirra skuldast nok at det skjer frykteleg mykje på veldig kort tid – og kabalen er enno ikkje lagt. Me kryssar fingrane for at den må gå i hop – til beste for alle.

**Etter 01.01.08:** Eg håpar eg framleis har kontor plass på etatskontoret i Vaksdal og vil trivast med jobben då som no.

## Redaktørens eget hjørne



Kristin Rabben

Hei, sommeren er definitivt i ferd med å gå over til høst, og her bøtter det ned. Etter en rask spurt til postkassen, eller luftetur med bikkja er det bedre å late som om du ser ut som et duggfriskt eple i fruktdisken enn en druknet katt. Det var værmeldinga, nå over til "børsnoteringene".

Forhandlingene om organisasjonsløsningene i regionene er ferdige, og nå gjenstår prosessen med innplassering av medarbeidere. Jeg håper de aller fleste av våre medlemmer blir fornøyde med den. Jeg er evig optimist, og tror det kommer til å bli bra. Etter en så lang og omfattende prosess som ROS har vært, forventer jeg relle forandringer.

Skattenett er en viktig informasjonskanal. I følge Regionale Sider på Skattenett er det nå stor aktivitet i regionene med utallige arbeidsgrupper som jobber med fordeling og organisering av arbeidsoppgaver i ny organisasjon. Det er betryggende å se at de fleste regionene legger opp til bred deltakelse i arbeidsgruppene.

Høsten blir nok hektisk, men jeg håper på store og små tips fra leserne. Spesielt ønsker jeg meg tips om aktiviteter og saker som rører seg i avdelingene i SkL. Frist for neste SkL-Nytt er 15.10.07.

Kristin Rabben

## På oppløpsiden

Etter en velfortjent gjennomført ferie er det nå klart for en hektisk høst. Det er nå vi alle skal finne vår plass i den nye ROS-organisasjonen. Hittil er det mest vært snakk om bokser og innholdet i disse. Når dette leses er forhåpentligvis forhandlingene om de organisasjonsmessige løsningene i regionene ferdig forhandlet. Forslagene er gitt en grundig behandling ute i regionene og jeg ser ingen grunn til store endringer i forhold til disse. Jeg spår imidlertid at reaksjonene på forhandlingsresultatet vil sprike like mye som oppfatningen av hvordan sommerværet har vært her i landet. Mange vil synes at dette er bra, mens mange vil mene det motsatte. Dersom det skulle være til trøst, med tid og stunder blir jo været som var for noen år siden bedre og bedre. Det var da faktisk nesten bare fint vær før?

Spøk tilside. Nå er det hva jeg skal jobbe med, hvor jeg skal jobbe, hvem som blir mine kolleger og hvem som blir min sjef som blir spørsmålene som skal besvares. For mange er ikke dette noen lett prosess og kan innebærer både en fysisk og ikke minst en mental omstilling. Det vil imidlertid være viktig å først fokusere på de positive elementene som dette kan føre med seg. Endringer kan være muligheter for mer interessante oppgaver og kolleger og mestring av personlige utfordringer. De negative sidene med dette er imidlertid mange, men sørg for å plassere disse bakerst i køen av egne tanker.

ROS sitt grunnprinsipp er at det skal flyttes oppgaver i stedet for mennesker. Noen vil likevel være villig til å bytte arbeidssted for å følge "sine oppgaver". Arbeidsgiver vil likeledes være svært

interessert i slike løsninger for blant annet å redusere behovet for opplæring på nye områder. Omstillingsavtalen synes, med få unntak, ikke å gi grunnlag for at arbeidsgiver kan kreve at ansatte skal "følge med" når oppgaver flyttes.

Kompetansebehovet vil uansett måtte bli omfattende. Det er likevel påfallende at det i de organisatoriske løsningene så langt er få spor av hvor viktig det vil bli å gi medarbeiderne den kompetansen de vil ha bruk for i de forslagene som regionene har presentert. Tilegnelse av rett kompetanse for å løse oppgavene må vies stor oppmerksomhet nå og i all tid framover.

Et godt råd i innplasseringsprosessen; Vær aktive i forhold til å påvirke egen innplassering. Det er lurt å holde seg oppdatert om prosessen i regionen ved å be om informasjon og det er heller ingen grunn til å vente med å gi uttrykk for ønsker om framtidige oppgaver til de som skal delta i dette arbeidet. Skulle noen ombestemme seg etter hvert som forutsetningene endres er også dette lov.

Med ønske om en god innplasseringsprosess.

Ragnar



Ragnar Grina

## Innhold

Leder.....	s.3
YS fortsetter å vokse.....	s.4
Spennende og reelle forhandlinger.....	s.5
Skatt Øst.....	s.6
Torunn og Kari.....	s.8
Vil du bli nr.1 i verdikjeden?.....	s.10
Lønns- og arbeidsvilkår i Skatteopplysningen.....	s.12
Hvordan organiserer vi SkL etter ROS.....	s.13
800 800 00.....	s.14
Lokale lønnsforhandlinger.....	s.16
Verv og reis.....	s.18
Viktige verv i SkL.....	s.19



# YS fortsetter å vokse



YS-leder Tore Eugen Kvalheim

- Det er godt å se at veksten i YS fortsetter, sier YS-leder Tore Eugen Kvalheim. – Fra starten i 1977 har vi hatt en jevn tilflyt av både forbund og medlemmer, og tendensen ser ikke ut til å opphøre. Denne gangen er det naturlig å trekke frem to medlemsforbund. Begge driver et strategisk, og fremfor alt, oppsø-

**Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund økte medlemstallet med over 3000 medlemmer i første halvår i år. Per 1. juli hadde hovedorganisasjonen YS 209 438 medlemmer, fordelt på 23 forbund som organiserer bredt og på alle nivåer arbeidslivet. Tallet på yrkesaktive medlemmer er nå oppe i 155 550.**

kende rekrutteringsarbeid: SAFE har sitt fundament i oljesektoren og kan rapportere om nesten 30% flere yrkesaktive medlemmer enn hva de hadde ved forrige årsskifte. SAFE-kongressen i 2005 ga grønt lys for en bredt anlagt vervekampanje der flest mulig av medlemmene skulle aktivisere seg. Dette har gitt resultater, fastslår YS-lederen.

- Yrkestrafikkforbundet, YTF, runder nå 10 000 medlemmer. Forbundet, som i hovedsak organiserer i rutebilssektoren, torpederer myten om at det er vanskelig å organisere våre nye landsmenn. Jeg tror at klimaet og organisasjonsgraden i den delen av arbeidslivet innvandrerne jobber i teller mye mer. YTF er for si del ikke fremmed for å starte informasjonsarbeidet på samlinger for

de fremtidige sjåførene er kommet til Norge. I begge YS-forbundene vet man også at etter perioder med storstilet rekruttering er det viktig å konsolidere arbeidet, på den måten sikrer man også vekst på lang sikt, sier han.

- Den jevne veksten gjør at YS fortsatt har like mange medlemmer i privat som i offentlig sektor, og en god bredde i sammensetningen gir YS den representativitet som en hovedorganisasjon i arbeidslivet skal ha. Samtidig håper jeg at vi har passert 210 000 når representantskapet markerer 30-årsjubileet til YS 16. og 17. oktober, sier Tore Eugen Kvalheim.

Klaus Føvevaag



## SkL vokser

I løpet av første halvår 2007 har SkL fått 78 nye medlemmer. 35 stykker er vervet av et SkL medlem, mens de øvrige har valgt SkL på eget initiativ. Det er vi godt fornøyd med.

Fornøyde medlemmer og dyktige tillitsvalgte på alle nivå i SkL er den beste

reklamen vi kan ha. Vi er glade for alle flinke, aktive SkL ambasadører.

Det er plass til mange fler i SkL. Vår vervekampanje går ut året, så vi oppfordrer våre medlemmer til å stå på og verve nye medlemmer. Den som verver 4 medlemmer får et reisegavekort på kr.

5000,-. Muligheten for et tilskudd til storbyferien eller sydenturen i høst er absolutt til stede.

Kristin Rabben

# Spennende og reelle forhandlinger

I forkant av disse forhandlingene hadde SkL en liten engstelse for at arbeidsgiver kunne gjøre disse til en øvelse uten særlig innhold. Etter kort tid viste det seg at denne bekymringen ikke slo til, heldigvis. Arbeidsgiver viste stor vilje til å gjøre dette til reelle forhandlinger. Det viste seg også at tok over en uke før forhandlingene ble avsluttet.

Innledningsvis var det en diskusjon om forhandlingsdelegasjonen større. SkL krevde samme antall medlemmer på delegasjonen som en av de andre organisasjonene la opp til, det vil si 4, noe som arbeidsgiver aksepterte på grunn av saken omfang. Fra SkL møtte da Monica, Per Magnar og Ivar i tillegg til undertegnede.

Forhandlingene startet med Skatt Øst. I løpet av gjennomgangen av regionen ble det avdekket prinsipielle spørsmål som var gjennomgående for alle eller de fleste av regionene. Dette medførte en enighet mellom partene om at løsningene i alle regionene måtte være på plass før avtalen ble undertegnet.

For SkL var det viktig at den tidligere framforhandlede omstillingsavtalen innhold og intensjoner også må

gjenspeiles i organisasjonsløsningene i regionene og ikke minst i den etterfølgende prosessen med innplassering av medarbeidere. Dette standpunktet ble framført både i plenum og i sær møter med arbeidsgiver. Andre spørsmål som vi tok opp på samme måte var av en art som ikke formelt sett var en del av forhandlingene, men som ble trukket inn i forhandlingene, for eksempel lokaliseringsspørsmål. Det var imidlertid en stor grad av samstemmighet mellom organisasjonene.

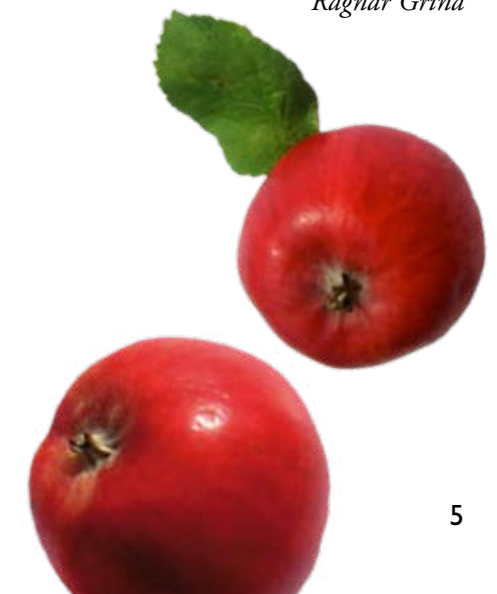
Så til en vurdering av resultatet av forhandlingene. Selve avtalen er lagt ut på Skattenett og SkL har sendt ut en egen informasjon om forhandlingene og det vises til dette.

Selv om avtalen hadde sett noe annerledes ut dersom SkL kunne ha fått bestemme, er avtalen akseptabel og til å leve med. Grunnlaget for avtalen ble da også lagt gjennom stort sett gode prosesser i de enkelte regionene med en stor grad av enighet mellom organisasjonene. Det var derfor ingen grunn til å foreta store endringer fra de framlagte forslagene fra regionene. Dette skjedde heller ikke, men det ble enighet om en del prinsipielle spørsmål som måtte bli

felles for andre regionene. Dette tror jeg også at de regiontillitsvalgte kan leve godt med.

Jeg har lyst til å gi ROS til de som deltok i SkLs forhandlingsdelegasjon. Monica, Per Magnar og Ivar spilte helt vesentlige roller både i forberedelsene og gjennomføringen av forhandlingene. Med Monica som leder av ROS-utvalget i SkL, Per Magnar som en ekspert på organisasjonsløsninger og Ivar med omfattende kjennskap til innkrevingsarbeid kom SkL meget godt ut av disse forhandlingene. En stor takk til dere. Jeg vil også takke våre regiontillitsvalgte og alle andre som har engasjert seg og arbeidet med denne viktige saken. En stor takk til dere alle!

Ragnar Grina



# Skatt Øst og utfordrende

# stor

Region Øst er den største av regionene i det nye Skattenorge. Med over 2000 medarbeidere fordelt over fylkene Oslo, Østfold, Akershus, Hedmark og Oppland sier det seg selv at dette blir en stor utfordring. Og medarbeidere finner vi fra Halden i sør til Dombås i nord. Alle skal finne sin plass i denne nye organisasjonen og alle skal ha interessante oppgaver.

Vi har fått på plass regiondirektør. Hun er ny i etaten og heter Ann Kjersti Kjeia Sletten. Under seg har hun fått fem nye funksjonslederne med god erfaring fra etaten og i tillegg fortsetter kontaktforum sin jobb ut året.

I likhet med de andre regionene venter vi også spendt på arbeidsfordelingen. De aller fleste er fornøyd med fordelingen slik den fremstår i dag, men ennå gjenstår mye på fordeling av oppgaver innen fastsetting og bransjefordeling innen kontroll.

Den første spenningen som skal utløses er knyttet til Skatteopplysningen på Hamar. Vil det bli tilstrekkelig med personer som ønsker seg dit og vil den komme i ønsket drift allerede fra 1. januar 2008?

Videre har flere kontor i regionen fått spesialoppgaver: Folkeregister i Oslo,

Gjøvik og Fredrikstad, Forskudd til Sør-Hedmark. Mva til Lillehammer, Utland til Oslo og Halden, med mer.

Region Øst er den regionen som har størst utfordring i det betydelig antall skattytere og næringsdrivende. For at ROS skal få effekt og fokus på "verdiorientert arbeid" flagges store mengder PSA ut av Oslo og Akershus. Dette vil da kreve ny kompetanse for mange av de som i dag har hatt disse arbeidsoppgavene. I dag sitter det mye kompetanse på for eksempel ligning av selskaper rundt i regionen. Det ser ut til at dette ønskes samlet rundt Oslo/Akershus. Vi får da en situasjon der mange må gi fra seg kompetanse og tilegne seg nye på både avgiversted og mottakersted. Vi er spent på hvordan vi skal kunne opprettholde kontrollnivå og kvalitet i en slik situasjon.

Vi ser også en stor utfordring i det administrative i en region med så mange tilsatte. Hvordan vil det virke for et kontor som får et antall team som skal være selvgående uten noen formell leder innad på kontoret? Hvordan skal de tillitsvalgte forholde seg i en slik situasjon? Hvilken rolle får avtaleverket vis a vis forholdet mellom plasstillitsvalgte og regiontillitsvalgte? Skal de lokale lønnsforhandlingene nå tilbake til et høyere nivå?

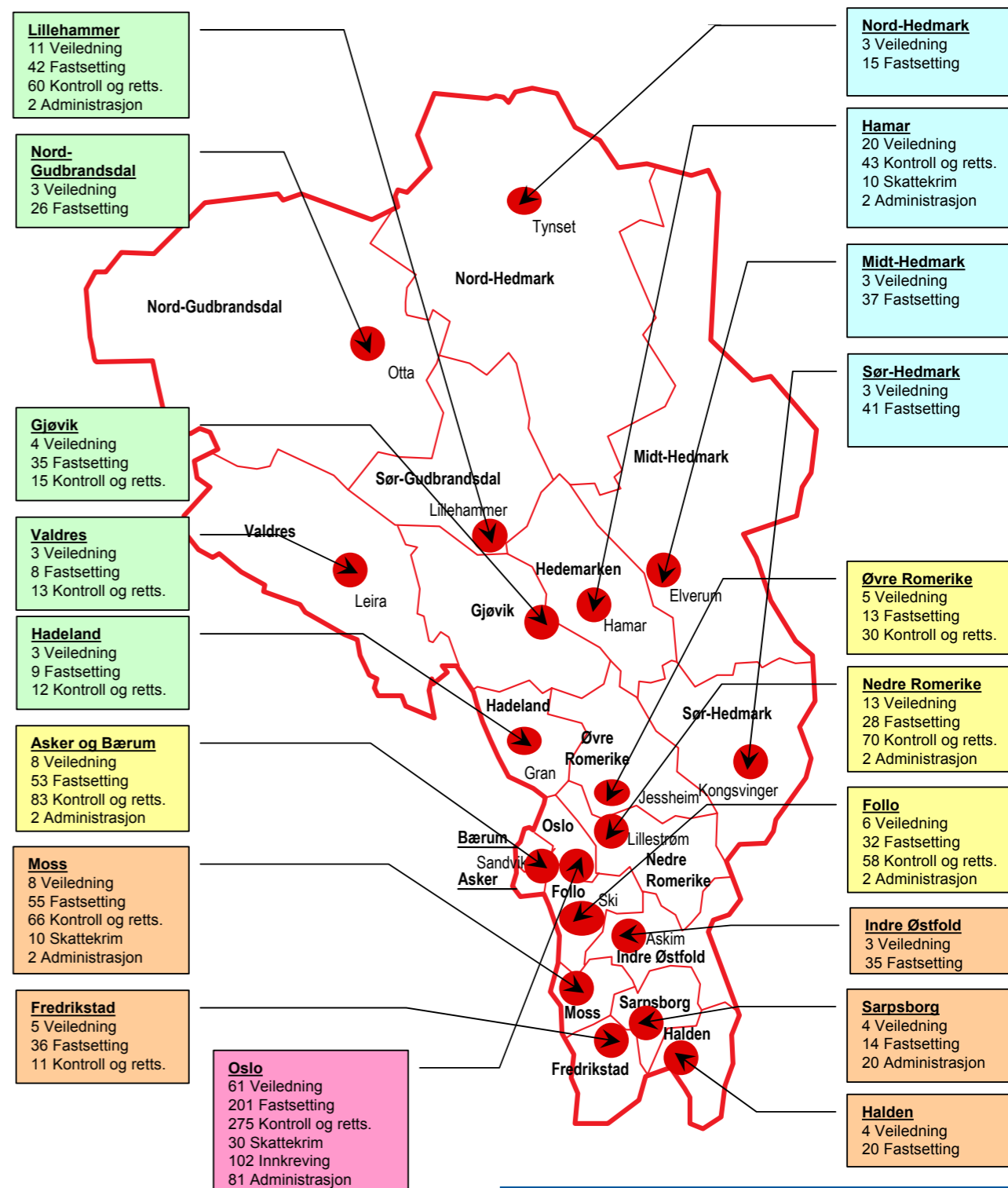
Stort sett har prosessen med medvirkning og involvering vært god i vår region. Det har imidlertid vært vanskelig å være tillitsvalgt (og kanskje leder også) i en situasjon der vi skal forholde oss til en prosess der fordelingen av personell skal gjøres før oppgaven er på plass. Verken leder eller tilsatt vet innholdet i de team de skal bli en del av og da blir det hele litt diffust.

I skrivende stund er vi antagelig inne i den vanskeligste perioden i høst. Kanskje allerede når dette lestes vil noen forhold være avklart. Vår etat kjennetegnes av tilsatte på alle nivå som er solidariske og kjent for å ta de fleste utfordringer og komme helskinnet gjennom dem. Når vi nærmer oss årsskiftet vil vi være en del av nye team, vi vil ha nye ledere både nært og fjernt og arbeidsoppgaver er det overhode ikke mangel på.

Vi er klar og håper og tror på at vi fortsatt er i en etat som er god for oss alle.

Levi Slåen

## Arbeidsdeling



Nøkkeltall:	
Antall innbyggere:	1 671 640
Antall EPF:	100 589
Antall primærnæring:	22 456
Antall selskap ol:	84 048
Antall årsverk:	2 040

# Vi sto igjen og lurte på hvorfor toget ikke stoppet hos oss lengre

*Kari Markerud Schiøtz i aksjon på en av Fredrikstad Likningskontors kulturbygginger, nemlig gourmet-kveld i Torsnes, hvor de lærte å lage tapas!*



**Skatt Øst har 2040 medarbeidere. Hvordan har ROS prosessen vært for den enkelte, og hvordan ser de på sin framtid i etaten? Spørsmålet ble stilt til to av våre medlemmer i Skatt - Øst. Kari Schiøtz som jobber ved Fredrikstad Likningskontor i Østfold og Torunn Haugen som jobber ved Oslo Likningskontor.**

## Kari

Jeg har en følelse av at vår region ble så stor og tung at det ble umulig å gjennomføre den ultimale gode prosessen. Hensikten helt ovenifra har vært god, som vanlig, men igjen, som vanlig, var det mye som stoppet på veien ned til meg. Da tenker jeg på informasjon og påvirkningsmuligheter som skulle gå tjenestevei. Vi er heldige i min avdeling fordi vi har en ledelse som har latt oss

bruke mye tid til å snakke om ROS. Det har hjulpet oss mye, men ofte har vi diskutert at fordelene av at dette er en rask prosess må veies mot ulempene ved at vi får for raske beslutninger. Siste forslag til organisering ble banka veldig raskt og her følte vi vel at toget stormet forbi stasjonen, mens vi sto igjen og lurte på hvorfor det ikke stoppet hos oss lenger, så ikke togføreren konduktøren med det røde flagget?

Som vanlig vil jeg gjerne skryte av SkL i denne prosessen. (Jeg har trukket meg helt ut av leiinga i Østfold, så det er ikke selvsikkert!) Både lokalt, regionalt og sentralt har det vært veldig god jobbing!! Vi føler at vi blir hørt og at våre tilbakemeldinger blir hensyntatt, og at det jobbes godt for å få innflytelse på regionale avgjørelser.

**Hvordan ser du for deg din framtid i etaten?** Jeg er så heldig at jeg jobber

i en avdeling hvor vi har et optimalt faglig og sosialt miljø. Vi er trygge nok på hverandre til å innrømme feil og til å lære av hverandre. Vi trives sammen, vi utfyller hverandre, og jeg gleder meg til å gå på jobb hver dag.

Nå er vi kommet ut slik at vi ser helt tydelig at det er ikke plass til alle oss som ønsker å fortsatt være på Fastsetting formue og inntekt i Fredrikstad, og jeg er en av de mange som er redde for å bli plassert på noe som jeg ikke ønsker meg. Jeg er en av de mange som egentlig bare har *et ønske*. Ikke fordi jeg er skeptisk til verken ny kunnskap eller nye kollegaer, men rett og slett fordi jeg etter 22 år i etaten er på en arbeidsplass hvor jeg har det helt utrolig bra, og hvor jeg får bruke mine evner og kunnskaper på den måten som jeg er sikker på at tjener min arbeidsgiver best. Og så skal ikke jeg og resten av oss få lov til det fordi "noen" mener at vi skal

ikke være flere enn 17 personer på det arbeidsområdet i Fredrikstad!

**Best case scenario:** Ikke veldig forskjellig fra i dag

**Worst case scenario:** På jakt etter ny jobb (for hvis jeg først må endre arbeidsoppgave og kolleger, så.....)

Som den irriterende positive person jeg er kan du jo gjette hva jeg ser for meg!

*Kari*



*Torunn Haugen, Oslo Likningskontor*

## Torunn

**Tanker rundt ROS:** Det går i alle fall fort. Kanskje for fort. Det er mye som skal på plass på kort tid. Tror det kommer til å bli litt slik at veien blir til mens vi går. Vi må i alle fall prøve å få kartet til å passe til terrenget, og ikke omvendt.

Jeg føler at det ikke alltid har vært like lett å nå frem med argumentene. Jeg

**" Der er mange skattekontor i rimelig avstand fra der jeg bor. Jeg får i allefall lønn neste år også".**

jobber i Oslo, og her er vi mange. Vi er nok litt redd for at det som passer for de mindre kontorene ikke kommer til å fungere i Oslo.

**Min fremtid:** Jeg får i alle fall lønn neste år også, men hva jeg har lyst til å gjøre, er litt mer i det blå. Og får jeg gjøre det jeg har mest lyst til? Det er mange skattekontoret i rimelig reiseavstand fra der jeg bor, slik at jeg regner med at det vil være en jobb til meg et sted også.

*Torunn*



## Faktaboks

**Navn:** Ove Nyland

**Stilling:** Direktør for Skatteopplysningen

**Alder:** 43 år

**Sivilstand:** gift, 2 barn

**Bosted:** Gaupne

### Bakgrunn:

Utdannet journalist

16 års erfaring som journalist

NRK P2 "Her og Nå"

VG

Journalist, vaksjef, redaksjonssjef i

NRK Sogn og Fjordane

Leder [www.Norge.no](http://www.Norge.no)

### Interesser:

Går mye på ski.

Ski trener i IL Bjørn

# Vil du bli nr 1 i verdikjeden?

**Direktør i Skatteopplysningen**  
**Ove Nyland har hatt sitt første møte med medarbeidere ute i etaten. Informasjonsmøte om Skatteopplysningen fant sted i Steinkjer 21.august. Han har alt rukket å bli varm i trøya. En og en halv uke er gått siden han startet, og tilsetting av regiondirektører har hatt hovedfokus den første tiden. Han lover at de skal være på plass innen utgangen av august.**

Intervju med direktøren for Skatteopplysningen sto øverst på ønskelisten min til dette nummer av SkL-Nytt. Det var flaks for meg at vi begge skulle til Steinkjer 21.august. Programmet til direktøren var tett, men han stilte velvillig opp i pausene og deler av lunsjen for at jeg skulle få svar på spørsmålene mine.

### Hvem er han, direktøren for Skatteopplysningen?

Han er lett å prate med og har et fast håndtrykk. Han lytter konsentrert med høyre pekefinger på haka når andre snakker. Den samme pekefingeren har en tendens til å finne haka når han selv

snakker. En uvane jeg har, sier han, og ber forsamlinga si fra hvis det forstyrrer.

Han presenterer seg selv. Kommenterer at han stiller i mørk dress. Informasjonsmøtet om Skatteopplysningen på Steinkjer, er hans første møte ute i etaten, men det er ikke hans første møte med Steinkjer. I mars i år deltok han på Hovedlandsrennet i Langrenn på Steinkjer som ski trener for IL Bjørn. Steinkjer er gode på langrenn og de er proffe på arrangement, sier han. Mitt mål er at Skatteopplysningen i Steinkjer skal bli like proff.

Det er tid for første pause, og jeg trår til med første spørsmål.

### Hva vil du oppnå som direktør i Skatteopplysningen?

Målet er å gjøre Skatteopplysningen til Norges beste offentlige service og informasjonstjeneste. Skatteopplysningens fremste oppgave er å sørge for at brukerne får gode svar på spørsmålene de har og at Skatteetaten har et godt omdømme. Mye godt arbeid

er gjort, og vi skal ta med oss det beste videre. Brukerundersøkelser viser at Skatteetaten allerede har et bra omdømme. Det er bra, sier direktøren. Det gjør det til en utfordring å gjøre det enda bedre.

Enkelte har en forestilling om at Skatteetaten er stiv, formell og gammeldags. Den vil vi ha bort. Smil, service og korrekt informasjon skal være det som møter brukeren. Brukerperspektivet vil stå i fokus i alt vi gjør. Skatteopplysningen skal være imøtekommende, profesjonelle og nytenkende. Brukeren skal ha ett telefonnummer å forholde seg til, han skal få raske korrekte svar. Vi skal gjøre det enkelt for brukeren å handle riktig.

### Hvorfor skal jeg som medarbeider i skatteetaten velge Skatteopplysningen som arbeidsplass?

Først og fremst fordi Skatteopplysningen blir en spennende, interessant og utfordrende arbeidsplass. Som medarbeider får du være med å påvirke etablering av en helt ny enhet, og du får være med å utvikle en helt ny profesjon,

Skatteveilederen. Du vil få god innsikt i skatteetatens fagområder, og du får mulighet til å bygge attraktiv kompetanse.

### Hvem ønsker du som medarbeider i Skatteopplysningen?

Først og fremst ønsker jeg medarbeidere med god realkompetanse, som har jobbet en stund og som kjenner etaten godt. Det optimale vil være en mix av nye medarbeidere og erfarne medarbeidere. Jeg ønsker medarbeidere med engasjement, som kan ta med seg det beste inn i Skatteopplysningen men som også evner å se det etablerte gjennom nye filter.

Jeg ønsker medarbeidere som er opptatt av arbeidsplassen sin, og som har lyst til å påvirke.

*Kristin Rabben*

# Lønns og arbeidsvilkår i Skatteopplysningen

Ønsker du lønnsøking? Ønsker du å gjøre karriere som faglig veileder? Ønsker du å være i en kontinuerlig utviklingsprosess og få jobbe på en godt tilrettelagt og tilpasset arbeidsplass? Meld overgang til Skatteopplysningen.



Informasjonsmøte om Skatteopplysningen i Steinkjer 21.08.07. Margaret Alstad, SOL koordinator i Skatt Midt Norge oppfordrer alle som er interessert i å søke Skatteopplysningen om å sette seg inn i Notat om arbeids- og lønnsbetingelser for medarbeidere i Skatteopplysningen.

Skatteopplysningen er Skatteetatens nye satsning. Et notat basert på drøftingsmøter med organisasjonene sentralt i Skatteetaen gir retningsslinjer for arbeids- og lønnsvilkår for medarbeidere som tilsettes i Skatteopplysningen(SOL).

Skatteopplysningen etableres for å utvikle en mer profesjonell og strømlinjeformet opplysningstjeneste enn den

skatteetaen har i dag. Som medarbeider i Skatteopplysningen vil den ansatte være etatens ansikt utad, og han/hun må være utpreget brukerorientert. Det gis mulighet til løpende kompetanseutvikling.

## Ansettelsesforhold

I Skatteopplysningen vil medarbeideren få stillingsbenevnelsen skatteveileder, og det er utarbeidet stillingsbeskrivelse.

Skatteopplysningen er organisatorisk plassert i en egen landsdekkende enhet. De som ønsker å teste ut om Skatteopplysningen passer for seg, må søke om permisjon fra Skattekontoret for en periode.

Ved eventuell tilbakeføring til stilling ved Skattekontoret, vil det være summen av medarbeiderens ønsker, kompetanse og arbeidsgivers behov som avgjør hvilke arbeidsoppgaver medarbeideren får tilbud om å gå tilbake til. En god dialog her vil selvsagt begge parter tjene på.

## Lønn

Når det gjelder lønn er Notatet noe tynt. Det framgår også i referat fra drøftingsmøter med organisasjonene sentralt at det ikke er enighet mellom partene når det gjelder lønsvilkårene.

Alle nye som rekrutteres til Skatteopplysningen er garantert en lønnsøkning. De som jobber i SIS i dag, beholder den lønna de har. Vi vet at det er tildels store forskjeller i lønns- og arbeidsbetingelser i dagens telefonsjener (SIS) både innen hver enhet og enhetene i mellom. Lønnsforskjellene skal utjevnes, men det må skje over noe tid.

Kristin Rabben

# Hvordan organiserer vi SkL etter ROS?

Må SkL tilpasse seg arbeidsgivers organisering etter ROS, eller kan vi fortsette med avdelinger i fylkene som før? Spørsmålene vil bli gjenstand for diskusjon på SkL's Landstyremøte i november. En arbeidsgruppe i Skatt Sør har vurdert utfordringene vi står overfor.

Styrene i avdelingene i Skatt Sør har satt ned en arbeidsgruppe som har utarbeidet forslag til organisering av SkL - Buskerud, Vestfold, Telemark, Aust-Agder og Vest-Agder etter ROS. Det kan godt tenkes at vi velger ulik løsning ved organisering av SkL i de ulike regionene, men spørsmålene de har berørt er aktuelle for alle avdelingene i SkL.

Arbeidsgruppen foreslår at SkL Buskerud, Vestfold, Telemark, Aust-Agder og Vest-Agder slås sammen til en samlet avdeling med virkning fra og med 11. mars 2008. Den nye avdelingen f. eks SkL - Sør foreslås organisert på følgende måte:

**Styre:** Regionsstyre bestående av: 1 valgt representant fra hvert fylke + regionstillitsvalgt. Det velges en vara for hver representant. Det kan velges egen vara for regionstillitsvalgt, alternativt at leder automatisk er den regionstillitsvalgtes vara. Anslagsvis 6 -8 møter pr. år. Kan vurdere ytterligere en vara fra hvert fylke i tilfelle noen skulle slutte i perioden.

Funksjonstid foreslås til 2 år (For å sikre kontinuitet bør vi kanskje sette funksjonstiden for halvparten av styret til 1 el. 3 år første gangen) Styret velges



Karl Erik Karlsen

av årsmøtet, eventuelt ekstraordinært årsmøte i samsvar med normalvedtektene. Det skal være særskilt valg på regionsleder og dette foreslås også når det gjelder regionstillitsvalgt.

**Lønnsutvalg:** 1 valgt representant fra hvert fylke + Regionstillitsvalgt. I tillegg kommer vara.

**Valgkomite:** 1 valgt person fra hvert fylke. I tillegg kommer vara. (Merk: Første gang, 2008, er det den lokale valgkomite som fremsetter forslaget)

**Revisor:** Valg av revisor eller revisorer m/vara

**Andre verv:** AMU, tilsettingsråd etc. utnevnes av styret etter vanlige demokratiske prinsipper. (Forslag, vurdering, utnevning.)

**Tillitsvalgte:** Den regionstillitsvalgtes ansvarsområde fremstår foreløpig som uklart, særlig i forhold til om han/hun også må favne om funksjonsnivåene eller om det må utnevnes egne regionstillitsvalgte på funksjonsnivå. Her må vi vente å se hvilke fullmakter arbeidsgiver legger til dette nivået.

Når det gjelder tillitsvalgte på nivåene under, seksjon/avdeling, kan også det by på utfordringer. Helt umiddelbart kan det tenkes at medlemmene kan trenge en tillitsvalgt der det utøves personalansvar/arbeidsfordeling. Imidlertid ser en for seg at SkL på enkelte funksjonsområder vil kunne være relativt tynt representert (få medlemmer pr. tillitsvalgt), mens det på andre områder vil kunne være svært mange medlemmer pr. tillitsvalgt.

fortsetter side 18

# 800 800 00

**Etaten får felles grønt nummer fra 01.01.08. Sentralbordoppgavene i etaten er foreslått samlet til en enhet, som lokaliseres på tre steder i landet. Endelig plassering av oppgavene organisatorisk og geografisk skjer etter forhandlinger med de sentrale tillitsvalgte.**

Sentralbordfunksjonen foreslås organisert som en landsdekkende organisatorisk enhet under Skatteetatens IT - og Servicepartnere (SITS)/administrative tjenester. Enhetene foreslås fysisk lokalisert i Oslo, Bergen og Trondheim.

I dag har vi 27 sentralbord fordelt på fylkesskattekontorene, enkelte skattefogdkontor, sentralskattekontorene og Svalbard likningskontor.

Målet er at etaten skal ha et felles telefonnummer og en landsdekkende sentralbordtjeneste som er operativ fra 01.01.08, og som ivaretar behovene til de ansatte, publikum og SOL-sentrene.

Hvilke utfordringer gir det oss? Vi må ha en teknisk plattform på plass, og vi må rekruttere motiverte medarbeidere som er gode på service/veiledning og som har god etatskunnskap.

Hvordan får vi rekruttert motiverte og profesjonelle medarbeidere til sentralbordtjenesten er et sentralt spørsmål. Jeg har lyst til å vri på spørsmålløsningen å spørre: Hva får motiverte og profesjonelle medarbeidere til IKKE å søke seg til sentralbordtjenesten?

- Usikkerhet om lokalisering av sentralbordtjenesten i fremtiden. Planene



*Deltakere på Workshop, Sentralbord i Oslo 31.08.07. Foran fra venstre: Erna Loeng, Trondheim LK, Jill Anette Idsø, Rogaland Skattefuskkontor. Bak fra venstre: Ulrike Fehler, Oljeskattekontoret, Erling Broen, NTL Skatt, Nina Gulbrandsen, SFS, Odd Inge Aarstad SFU, Svein Joar Murvold SF.*

sier tre lokasjoner Oslo, Bergen og Trondheim i 2008. Fra 2009/2010 skal en landsdekkende enhet med kun en lokasjon vurderes.

- Dårligere lønns- og arbeidsbetingelser enn det som tilbys medarbeidere i Skatteopplysningen. I rammer for arbeids- og lønnsvilkår for medarbeidere i Skatteopplysningen ligger det et insitamment når det gjelder lønn. Det samme bør gjelde for en landsdekkende sentralbordtjeneste. Lønnen bør legges på

et nivå som gjør at sentralbordtjenesten får status og oppleves som en attraktiv arbeidsplass. Arbeids og påloggings-tid bør også ligge på samme nivå som Skatteopplysningen. Og det bør settes av tilstrekkelig tid til faglig oppdatering og kompetanseutvikling.

Det stilles omfattende kompetanskrav til sentralbordmedarbeideren. En sentralbordmedarbeider skal være god på service/veiledning og ha god etatskunnskap. Han/hun må være løs-

ningsorientert og kunne finne raskt fram til ønsket informasjon. Sentralbordmedarbeideren skal være profesjonell, motivert for tjenesten og like å kommunisere med folk.

For å sikre en god og ensartet kvalitet på servicen til brukeren kreves:

- ✓ Etatskompetanse
- ✓ Servicekompetanse
- ✓ Veiledningskompetanse
- ✓ Fagkompetanse
- ✓ God innsikt i kunnskaper om etatens elektroniske tjenester
- ✓ Systemkompetanse (bruk av søkeregister/Outlook/Skattenett med mere)

Som følge av økt fokus på kompetanse til tilsatte i sentralbordtjenesten vil det bli tilbudt introduksjonsprogram for ledere og tilsatte i sentralbordtjenesten.

Med motiverte og kompetente sentralbordmedarbeidere på plass gjenstår bare en utfordring. Alle medarbeidere i skatteetaten må være nøye på fraværsmarkering. Sentralbordmedarbeideren trenger nødvendigvis ikke vite hvor du er, eller hvorfor du ikke er tilsted, men han/hun trenger definitivt å vite når du er forventet tilbake.

*Kristin Rabben*



**Elisabeth Mørland ROS/SKD er leder av prosjektgruppen Praktisk tilrettelegging - Sentralbord. Hun inviterte til Workshop med følgende spørsmål:**

**Hvordan får etaten, en profesjonell, imøtekommende og nytenkende sentralbordtjeneste fra 01.01.08?**

**Hvordan kan sentralbordtjenesten bidra til at strategi 1: "vi skal gjøre det enkelt å handle riktig" blir realisert?**

**Hvordan kan vi bidra til at vi får motiverte og profesjonelle medarbeidere til sentralbordtjenesten?**





# Lokale lønnsforhandlinger høsten 2007

**Forventer du økt lønn ved årets lokale lønnsforhandlinger? Årets avsetning er på 0,5 % av lønsmassen. Fordeles det jevnt utover kan ca 25% av medarbeiderne i etaten tilgodeses med ett lønnstrinn. Oddsene er ikke spesielt stor for at akkurat du blir den heldige.**

Tidspunktet for årets lokale lønnsforhandlinger nærmer seg med stormskritt, og forberedende møter er forhåpentligvis gjennomført for de aller fleste forhandlingsområdene i skatteetaten.

Årets avsetning utgjør, som mange sikkert har fått med seg, kun 0,5 % av lønsmassen. Selv om en hadde blitt enige om å begrense alle tillegg til kun ett trinn på A-tabellen, ville en med en avsetning på 0,5 % bare kunne "tilgodeses" mellom 25 og 30 % av medarbeiderne i etaten.

På bakgrunn av budsjettssituasjonen i etaten er det heller ingen grunn til å ha særlige forventninger om at arbeidsgiver kommer til å skyte inn egne midler i forhandlingspotten. Det vil med andre ord være slik at svært mange ikke vil få noe lønnstillegg ved høstens lokale forhandlinger.

De sentrale parter er enige om at kvinner bør få en større andel av avsetningen til lokale forhandlinger enn deres pro rata andel av potten tilsier. I hovedtariffavtalen er det videre nevnt at det bør legges spesiell vekt på å vurdere forholdet mellom kvinners og menns innplassering i og mellom stillingskoder ut fra tilsvarende kvalifikasjoner, oppgaver

og ansvar. Dette er føringer som alle parter i de lokale forhandlingene er forpliktet til å forholde seg til.

Skattedirektoratet har i brev av 16. august gitt de lokale arbeidsgiverparter enkelte anbefalinger i forhold til hvilke grupper som bør prioriteres under forhandlingene.

Det vises i brevet til at de sentrale forhandlingene i år prioriterte lavere stillingskoder enn det våre jurister, revisorer og økonomer vanligvis innehar. Dette tilsier i følge direktoratet at denne gruppen ansatte bør vurderes særskilt under årets forhandlinger.

De ber videre om at tilsatte med omfattende tillitsverv vurderes, da det er en fare for at disse som en følge av tillitsvervet blir hengende etter lønsmessig.

Direktoratet peker avslutningsvis på at det ikke er naturlig at ledere blir prioritert ved årets lokale forhandlinger. Dette begrunnes med at mange ledere vil få ny lederstilling i ny organisasjon, og at de dette gjelder vil bli ivaretatt lønsmessig i denne prosessen. De viser videre til at øvrige av dagens ledere vil få beholde sin lønn i ny organisasjon.

Organisasjonene og arbeidsgiver møter som likeverdige parter under forhandlingene, og anbefalinger fra Skattedirektoratet som nevnt foran er derfor selvsagt ikke på noen måte bindende for organisasjonenes representanter under forhandlingene. Det vil allikevel være slik at anbefalingene må antas å få en viss betydning for resultatet av forhandlingene. Dette har sammenheng med at de lokale arbeidsgiverparter normalt vil være lojale i forhold til disse anbefalingene. Det kan jo dessuten også tenkes at en eller flere av organisasjonene er enige i enkelte av anbefalingene fra direktoratet.

SkL har valgt å ikke komme med særskilte anbefalinger eller føringer overfor våre lokale lønnsutvalg og forhandlingsdelegasjoner. Vi har tillit til at de selv er i stand til å gjøre fornuftige vurderinger i forhold til hvem som bør prioriteres under forhandlingene. Undertegnede vil dessuten hevde at lønnstillegg i de lokale forhandlingene som hovedregel bør gis på individuelt grunnlag, med utgangspunkt i den enkeltes arbeidsoppgaver og ansvarsområde og/eller dyktighet og innsats i stillingen.

Jeg vil oppfordre alle medlemmer som mener de fortjener tillegg ved årets

lokale forhandlinger om å fremme krav gjennom lønnsutvalget i sin avdeling. Medlemmer på skattefogdkontorene må sende sine krav til SkL sentralt.

I noen regioner har den nye regionledelsen involvert seg i de kommende lokale lønnsforhandlingene. Det er blant annet gitt uttrykk for at en i forbindelse med forhandlingene vil forsøke å få til en samordning og en utjevning av skjevheter i regionen, eller at det må påses at det ikke ble større forskjeller mellom ansattes lønninger enn hva det allerede er.

Jeg vil ikke anbefale våre lokale lønnsutvalg å være med på slike vurderinger på tvers av fylkesgrenser eller andre former for organiseringsmessig inndeling. Dette er det etter mitt syn flere grunner til.

For det første vil jeg peke på at virkningstidspunktet for forhandlingene er 1. juli 2007, og at tillegg ved forhandlingene derfor i prinsippet bør vurderes i forhold til status på det tidspunktet.

Behov for lønnsendringer som følge av ny organisering må dessuten anses

som omstillingskostnader og bør derfor finansieres gjennom særskilte tilskudd av midler slik det i en viss utstrekning ble gjort i forbindelse med Omorganisering av ligningsforvaltningen i 2002. Alternativt så må slike tillegg gis gjennom forhandlinger etter hovedtariffavtalens pkt. 2.3.4, særlige grunnlag, og finansieres via etatens ordinære budsjetter.

Det er også grunn til å peke på at forhandlingsområder er spesifisert i vedlegg 2 til hovedtariffavtalen, og at avsetning av midler til forhandlingene er fordelt på de enkelte områder. Det er ikke anledning til å føre forhandlinger under ett for flere områder.

Et annet argument som taler imot slike tilpasninger nå, er at innplassering av de ansatte i ny organisering ikke vil være klar på forhandlingstidspunktet

Lykke til med årets lokale forhandlinger!

*Jan Mobæk  
leder av SkLs sentrale lønnsutvalg*



**Jan Mobæk er leder av SkLs sentrale lønnsutvalg. Resten av lønnsutvalget består av Vegard Holmbakken, Kjersti Pedersen, Per Magnar Stavland**

**Lønnsutvalg for Skattefogden: Jan Mobæk, Kari Nævøy, Ivar Bernardsen, Per Magnar Stavland**



## Verv og reis!

### Det er fortsatt mulig å sikre seg reisegavekort.

Verv 4 medlemmer i 2007 og få et reisegavekort til en verdi av 5000 kr.

Verv 2 medlemmer i 2007 og få SkL's koffertsett.

Verv 1 medlem i 2007 og få SkL's ryggsekk.

Den som verver flest medlemmer i 2007 får i tillegg et reisegavekort på 5000 kr.

Hvert kvartal trekkes det ut et reisegavekort på 3000 kr blant de nye medlemmene som er vervet i perioden. Det er fortsatt mulig å sikre seg reisegavekort.

### fortsettelse fra side 13

Slik sett kan det hende at vi må vurdere behovet i hvert enkelt tilfelle, hvilket innebærer at vi kan komme til å operere med felles tillitsvalgte på tvers av seksjoner/avdelinger, men kanskje helst innenfor samme funksjonsområde.

I tillegg foreslår vi inntil videre å beholde den plassstillingsvalgte som blant annet en koordinator for de øvrige tillitsvalgte på stedet. Hvorvidt dette blir en permanent ordning eller bare en overgangsordning må vurderes i forhold til hvor nødvendig vi ser dette blir.

Vi innser at det på dette tidspunkt kan bli vanskelig å se hvor vi bør ha tillitsvalgte. Dette vil helt sikkert bli klarere etter hvert som ting kommer på plass organisatorisk. Det er derfor viktig at vi er åpne for raske endringer og foreslår at styret gis fullmakt til å gjøre nødvendige endringer og tilpassninger på dette punkt.

**Gjennomføring:** Årsmøtene for fylkesavdelingene er allerede bestemt til 10.

og 11. mars 2008 (sannsynligvis 10. mars). De fylkesvise styrene vil formelt måtte bestå frem til da. Den enkleste løsning vil trolig være å slå sammen fylkesavdelingene til en avdeling etter normalvedtektenes § 9.

Det forutsettes at forslag om sammenslutning fremmes i alle avdelingene i samsvar med gjeldende vedtekter og at det på årsmøtet blir minst 2/3 flertall for sammenslåing. Når eller hvis dette formelt går i orden kan vi gjennomføre valg i ny avdeling etter normalvedtektenes som da vil være de som gjelder. Trolig må det innkalles til ekstraordinært årsmøte for å få dette til. Altså vil innkallingen til årsmøtet den 10. og 11. mars være en innkalling til årsmøtet og også til ekstraordinært årsmøte dersom det blir flertall for sammenslutning.

Når det gjelder vedtektenes er vi usikre på om vi kan tilpasse disse (normalvedtektenes) etter våre ønsker og behov allerede ved sammenslutningstidspunktet eller om dette først kan skje med virkning fra 2009.

Det må bli den lokale valgkomite som fremmer forslag til kandidater til styre og utvalg for 2008.

Når det gjelder valg av tillitsvalgte som skal fungere på plass- og avdelingsnivå fra 1.1.08 foreslås slike valg gjennomført innen 15. des. 2007 etter initiativ fra fylkesavdelingene.

**Økonomi:** Fra 10.3.08 er det styret som har ansvaret for økonomien (valg /utnevning av kasserer). Fra samme tidspunkt foreslås at de tidligere fylkesenhentene går inn med et avtalt beløp pr. medlem (for eksempel 100) som startkapital. Utgiftene til årskonferansen dekker tidligere fylkesavdeling. Midlene som hver lokalforening har utover dette må være anvendt til medlemmenes beste innen samme dato. Hvis ikke tilfaller de den nye sammenslutningen.

Bente Knudsen  
Karl Erik Karlsen

## Profileringsartikler



SkLs vinopptrekker kr 25,-



SkLs termos kr.75,-



SkLs vase kr.250,-



Glass kr 20,-



SkLs dokumentmappe kr 150,-



Krus kr 20,-

Alle profileringsartiklene er subsidierte, og de sendes fraktfritt ut. Bestilling kan sendes til: [post@skl.no](mailto:post@skl.no)

Danica M.

Manusfrist for SkL-nytt nr 4/07 er 15. oktober

**Leder:**  
Ragnar Grina, Skattedirektoratet

**Nestleder:**  
Monica M. Bratvold, Asker og Bærum lk

**Styremedlemmer:**  
Per Magnar Stavland, Oslo LK  
Ivar Bernhardsen, Oslo og Akershus skattefogdkt.  
Kristin Rabben, Stjørdal LK  
Jan Mobæk, Hedemarken LK  
Anne Karin P. Bratsveen, Gjøvik LK  
Elin D. Mjelle, Nordland FSK  
Sissel Eilefstjønn, Vest - Telemark LK

**Varamedlemmer:**  
1. Inger Johanne viken, Nord-Jarlsberg LK  
2. Anne - Kathrine Selsvik, Svalbard LK  
3. Stian Hauenschild, Vestfold FSK  
4. Inger Sogn, SKD/Grimstad

**Avdelingsledere:**  
**Østfold:** Brit G. Arntzen, Fredrikstad  
**Akershus:** Erik Nøkleby, Follo  
**Oslo:** Torunn Haugen, Oslo  
**Hedmark:** Jan Mobæk, Hedemarken  
**Oppland:** Marit Hellum, Gjøvik  
**Buskerud:** Bente Knudsen, Hokksund  
**Vestfold:** Inger Johanne B. Viken, Nord-Jarlsberg  
**Telemark:** Kjersti Pedersen, Skien  
**Aust-Agder:** Per Jarle Nørholmen, Grimstad  
**Vest-Agder:** Pål A. Guthe, Kristiansand  
**Rogaland:** Aud Rosså  
**Hordaland:** Elisabeth Verpelstad  
**Sogn og Fjordane:** Jan Kåre Kjølås, Sogndal  
**Møre og Romsdal:** Jan Olav Rødal, Molde  
**Sør-Trøndelag:** Rita Myrvold, Trondheim  
**Nord-Trøndelag:** Holger Rørstrand, Steinkjer  
**Nordland:** Åsmund Slåttøy, Brønnøysund  
**Troms:** Vigdis Hanssen, Midt-Troms  
**Skd:** Inger Helen Jensen, SKD Oslo

**Kontaktledd:**  
**Finnmark:** Knut Boland, Vest-Finnmark  
**Grimstad:** Inger Sogn, SKD/BSS Grimstad

**Sekretariatet:**  
Adresse: Lakkegata 3, 0187 Oslo  
Tlf: 21 01 36 00  
Faks: 22 17 56 09  
E-post: [post@skl.no](mailto:post@skl.no)

Jens Chr. Batt, tlf. 21 01 36 96  
Danica Milosevic, tlf 21 01 36 98  
Monica Bratvold, tlf 97 61 73 00  
Ragnar Grina, tlf. 21 01 39 26

**Redaksjonen:**  
Kristin Rabben  
Sekretariatet/ Stjørdal likningskontor  
Tlf: 74 83 33 57/ Mobil: 95 08 98 43  
E-post: [kristin.rabben@ktv.no](mailto:kristin.rabben@ktv.no)

**Ansvarlig redaktør:**  
Ragnar Grina, 90 94 73 46

**Utgever:**  
Skatteetatens Landsforening

**Utforming:**  
Heidrun Klevan

**Ansvarlig Trykk:**  
Grenland Reklame A/S

## B-Postabonnement

(Returadresse)

SkL-Nytt

Lakkegata 3

0187 Oslo



## Informasjons- og innmeldingsblankett

Etternavn:

Fornavn/ mellomnavn:

Privatadresse:

Postnr.:

Poststed:

Arbeidssted:

Jeg ønsker å få post tilsendt:

Privat

På kontoret

Ja, jeg ønsker å få tilsendt ytterligere informasjon om :

SkL

YS

Forsikring

Bank

Andre økonomiske fordeler

Ja, jeg vil bli medlem i Skatteetatens Landsforening

Fødselsnr. (11 siffer):

Stillingskode (1):

Ansiennitet (1):

Stillingsandel (1):

Lønnstrinn (1):

Ja, jeg samtykker i at kontigenten (2) trekkes i lønnen

For ivaretagelse av mine medlemsbetingelser samtykker jeg i at SkL utleverer nødvendige opplysninger om min fagforeningstilknytning til YS' samarbeidsparter.

Sted:

Dato:

Underskrift:

1) Se lønsslipp for stillingskode, ansiennitet, stillingsandel og lønnstrinn

2) Kontigenten utgjør 1,1 prosent av regulativlønn. Prosenten dekker også distriktsavdelingens utgifter. Noen distriktsavdelinger har et minimalt tillegg som brukes lokalt til felles beste.

**Blanketten sendes til: SkL, Lakkegt. 3, 0187 Oslo**

Telefon: 21 01 36 00    Telefax: 22 17 56 09    E-mail: post@skl.no    Org.nr: 871481962