

Toll-Skatt – Kartleggingsamtalene er i gang s. 6

Når fravær blir nærvær s. 10

Styrking av etatens registre s. 4



Kampen om SKO s. 8



Redaktørens eget hjørne

Nærvær. Kan tro jeg har stuset mye når har jeg hørt ordet bli brukt i Skatteetaten. Nærvær i Skatt øst viser 91,63 prosent i første kvartal, leser jeg. Målet i Skatteetaten er å få nærværprosenten opp til 95 prosent, hørte jeg tidligere i år på SkL-konferansen. Og det eneste jeg satt igjen med var spørsmål. Hva betyr nærvær? Blir ledere målt på hvor mye de er til stede sammen med de ansatte? Og hvordan måles det? Jeg formelig så for meg lederne svinse rundt sine medarbeidere.

Det er jo ikke sånn. Men det er heller ikke sånn at nærvær er det motsatte av fravær. Hvordan nærvær tenkes og fungerer i Skatteetaten kan du lese mer om i bladet. Hanne Svegaard, vara hovedverneombud i Skatteetaten, har også skrevet om hvordan hun ser på nærvær og sykefravær i etaten sett fra verneombudsperspektiv. En stor takk for bidraget, Hanne.

Som vanlig er det også flere som har bidratt i denne utgaven av SkL Nytt. Igjen må jeg takke Tone Jahrmann fra SkL øst for en nyttig artikkel om tillitsvalgt-opplæringen i SkL øst, og Jenny Paus i SkL sør som har skrevet en både faglig og allmenntilgjengelig artikkel om Eiendomsregisteret. Denne gangen har også Levi Slåen, tidligere redaktør for SkL Nytt, gravd litt bakover i historien, mens Terje Vold i SkL vest har skuet fremover i tid. Tusen takk til dere alle sammen. Herved oppfordrer jeg flere til å komme med forslag og bidrag til SkL Nytt.

God sommer!

Asrud



En prat med...

Anne Fürstenberg-Rysjedal

Arbeidssted: Førde, Skatt vest

Ansatt siden: desember 2008

Medlem i SkL siden: januar 2009

Gratulerer med nok et gjenvalg. Hvor lenge har du hatt rollen som SKLs regionstillsvalgt i vest?

Takk! Veldig kjekt å bli gjenvald. Er RTV på tredje året, og før det var eg vara RTV i to år. Hadde ikkje vore tillitsvald før, så det blei ei bratt læringskurve.

Hva er det som driver deg, for det kan vel være en krevende rolle?

Min motivasjon er at vi sjølv må gjere ein innsats for å få endringar til det bedre, samt at eg ynskjer å være til støtte for dei som treng det. Det er sjølv sagt krevande å ha denne rollen, men det er òg utviklande og lærerikt.

Du er ikke del av styret i SkL vest. Hvordan opplever du det, og hvordan er samspillet med avdelingsleder?

Etter mitt syn har styret og RTV ulike roller å fylle. Rollen som RTV tek så mykje tid at eg ikkje finn å kunne delta i styrearbeidet. Eg deltar på styremøter for å informere, og har sjølv sagt til ei kvar tid dialog med avdelingsleiar.

Hvordan fungerer samarbeidet med de andre tillitsvalgte, ledelsen og de andre organisasjoner i Skatt vest?

Eg opplever at vi i vest har eit godt team, med engasjerte og dyktige tillitsvalde på alle nivå. Vil berømme leiinga i vest for å ta samarbeidet med dei tillitsvalde på alvor. Dei er ryddige og organiserte i vår samarbeid, noko som gjev oss tid til å konsentrere oss om sjølve sakene.

Eg har stor respekt for dei andre organisasjonane i vest, og deira kunnskapsrike og engasjerte tillitsvalde. Vi har hatt nokre møter i forkant av HA-møter, og det var t.d. eit godt samarbeid i samband med dei lokale forhandlingane i 2014.

Blir det SKO?



Dette bladet ligg i postkassa di omtrent samstundes som Stortinget avgjer om skatteoppkrevarane skal overførast til Skatteetaten. SkL har gjennom heile prosessen vore positive til framlegget og har brukt ulike arenaer til å fremja våre synspunkt. Me har i den samanhangen kome med framlegg om nokre fleire kontor med skatteoppkrevarfunksjon. I det reviderte nasjonalbudsjettet (RNB) har regjeringa teke med fleire av desse kontora, mellom anna med bakgrunn i høyringssvaret frå SkL. Det er me nøgde med. No står berre Stortingets handsaming den 19. juni att før me får svaret.

2015 er eit landsmøteår i SkL. Landsmøtet blir halde kvart tredje år, og det er då nytt sentralstyre skal velgjast. Då skal og melding og reknskap for den siste treårsperioden godkjennast, og rammene for dei neste tre åra skal leggjast. I neste nummer presenterer vi sjølve innstillinga og kvar enkelt kandidat får sjanse til å presentere seg. Som ved alle val, må me hugsa på at dette er framlegg frå valkomiteen og at det endelege valet finn stad på landsmøtet 4.-6. november. Delegatane til Landsmøtet blir oppnamna av avdelingane.

Lønnsoppgjret i år kom i hamn med eit rekordlåg tillegg, og mange har reagert på dette. SkL prøver alltid å få eit best moglig

oppgjret for medlemmane, men me skal samstundes vera ansvarlige i høve til kva den norske økonomien toler. I år blei partane i staten samde om ei årslønnsvekst på 2.72 prosent. Det utfordrande er at veksta i årslønna ikkje berre er bestemt av lønnsoppgjret, men at og resultatet for i fjor verkar inn på lønnsveksta i år. For å oppnå den framforhandla årslønnsveksten, saman med lønnsgliinga, førte dette til at det ikkje blei noko stort tillegg i 2015. Ut frå dei gitte rammene er eg godt nøgd med at me klarte å få eit forhandlingsresultat utan bruk av meklingsinstituttet, og at det ikkje blei satt av pengar til lokale forhandlingar.

SkL har nettopp avslutta vervekampanjen som gjekk i april og mai. Kampanjen har gitt oss ein del nye medlemmar, men for at SkL skal halda fram med å veksa, lyt vi alle gjera ein jobb for å verva nye medlemmar. Dei som er trekt ut som vinnarar av kampanjen har fått informasjon om det og mottar kvart sitt nettbrett. Tusen takk til alle som har gjort ein jobb i kampanjeperioden.

Eg vil til slutt nytta høvet til å ønska oss alle ein god og varm sommar.

Per Magnar Stavland

INNHOOLD

Styrking av etatens registre	s.4
Kartleggingssamtalene er i gang	s.6
Kampen om SKO	s.8
Lønnsoppgjret 2015	s.9
Når fravær blir nærvær	s.10
Sykefravær – Hvordan jobber Skatteetaten	s.12
YS' IA-konferanse	s.14
Er du trygg i rollen som tillitsvalgt?	s.15
Formannen og den skjulte skatt	s.16
Tast 1 – En blanding av alvor og ironi	s.17
Viktige verv i SkL	s.19



Styrking av etatens registre

Blant de nye strategiene for Skatteetaten 2025 er forbedring av kvaliteten i etatens registre. Et av disse registrene er eiendomsregisteret (SERG).

Fra 2008 fikk hver region ansvaret for eiendomsregisteret (SERG) og alle henvendelser om eiendomsspørsmål. Eiendomsregisterets formål er ganske enkelt å passe på at alle eiendommer er registrert på riktig eier og med korrekt formuesverdi. Da kan eiendommene sorteres til riktig selvangivelse med riktig formuesverdi, og det kan foretas kontroll av for eksempel utleie og salg med gevinst.

Det er den enkelte kommune som er matrikkelfører, det vil si at det er kommunen som tildeler gårds/bruksnummer, registrerer bygninger etc. Disse opplysningene blir overført til eiendomsregisteret. Alle tinglyste overdragelser av fast eiendom blir også jevnlig overført til eiendomsregisteret via datafiler fra Statens kartverk. Eiendommer som ikke blir tinglyst, og endring i likningsverdi, må skattyter gi melding om selv.



Eiendomskontoret i Kragerø ble styrket med tre personer som tidligere arbeidet med arv, i tillegg til en nyansatt. De har kontor i Grimstad og fjernledes fra Kragerø. Her er gjengen som sitter i Kragerø. Bak fra venstre Bernt Næss, Inghild Støen Liane, Anne Berit Thorsberg, Wenche Holmen, Laila Høyvarde og Svein Berge. Foran fra venstre Grethe Wad Nilsen, Line Eikhaugen, Jenny Paus og Britt Bjørnstad (underdirektør).

Tinglysning og ikke-tinglysning

Når et skjøte tinglyses, får den nye eieren rettsvern for sin eiendomsrett. Det heter da at eieren får grunnbokshjemmel til eiendommen og rettsvernet gjelder overfor tredjemann. Det er ingen plikt til å tinglyse eiendomsoverdragelser i Norge (bortsett fra at banken krever tinglysning når man må låne til kjøp av en eiendom). Mange lar derfor være å tinglyse for å spare utgiften til dokumentavgift, som

er på 2,5 % av markedsverdien for eiendommen. Manglende tinglysning forekommer ofte ved arveoppgjør, gaveoverføringer, salg mellom aksjonær og aksjeselskap, salg innen familie etc. Ved salg av større areal til utbyggere har vi også det som kalles blanko-skjøter. Det innebærer at rubrikken for "kjøper" er blankt på skjøtet når selgeren avhender området. Det kan foregå flere omsetninger i mellomtiden.

Tinglysningen skjer først når hytta eller leiligheten får sin kjøper. Under tinglyste overdragelser i avisen står det derfor at eiendomsoverdragelsen skjer direkte fra grunneier til kjøper av hytta eller boligen.

En ikke-tinglyst overdragelse blir gjerne oppdaget ved at selgeren ser at eiendommen fortsatt står på selvangivelsen. Da kan eiendomskontoret foreta en manuell endring av transaksjonen fra selger til kjøper,

etter at skattyter har sendt inn en kopi av kontrakten som viser overdragelsen.

Når det skjer et dødsfall, blir dødsboet normalt gjort opp i løpet av kort tid. Dersom avdøde eide fast eiendom og eiendommen ikke blir tinglyst over på ny eier, eller det ikke gis melding til skattekontoret, lager det seg automatisk et skattemessig dødsbo på avdøde i skattemanntallet. Det fører til feil i både selvangivelse og skatteoppgjør, og en mengde henvendelser.

Henvendelser fra skattytere

Et eiendomskontor avgir både bindende og veiledende forhåndsuttalelser. For å få en bindende forhåndsuttalelse, må det betales et gebyr. Det kan da gis en uttalelse om en konkret disposisjon som ennå ikke er utført. De veiledende uttalelsene dreier seg mye om å få avklart hva som er skattereglene på området, enten det gjelder formuesfastsettelse eller spørsmål om gevinst/tap ved salg og utleie av eiendom. Eiendomskontoret behandler alle klager fra skattytere og foretar også forberedelsen av saker til skatteklagenemnda.

Formuesverdi på eiendommer er et stort kapittel. Skattyterne spør om boliger, fritidsboliger, tomter, næringseiendommer, gårdsbruk, areal som er båndlagt av staten, utmark, små gårdsbruk som ikke lenger er gårdsbruk etc. etc.

I 2010 fikk vi nye skatteregler for verdsettelse av boligeiendommer. Det skilles mellom primærbolig hvor skattyter er folkeregistrert og andre boliger som skattyter eier. Likningsverdiene har blitt vesentlig høyere enn de gamle likningsverdiene, spesielt for sekundærboligene. Mange har ikke skjont dette med sekundærboliger. Når en eiendom er registrert som bolig i kommunens matrikkel, blir det til en sekundærbolig når skattyter ikke er bosatt i boligen. Folk har blant annet slike boliger som fritidsboliger, pendlerboliger, bolig kjøpt til studerende barn og arvede barndomshjem som søsknene eier i fellesskap.

Viktigheten av et korrekt eiendomsregister

Et kvalitetshevingprosjekt (KVAP) har pågått i to år for å øke kvaliteten på eiendomsregisteret. Dette har vært ledet av eiendomskontoret i Kragerø, i samarbeid med SITS i Grimstad, Skatt øst og SKD. Prosjektet har kommet fram til mange forbedringer. Et av hovedproblemene med å få et korrekt eiendomsregister, er manglende tinglysning og at det er varierende kvalitet på matrikkelen i kommunene.

Ved god kvalitet på eiendomsregisteret vil det bli flere riktige forhåndsutfylte selvangivelser, færre henvendelser og klagesaker, og riktigere grunnlag for å plukke ut eiendommer til kontroller. Fra 2014



startet eLøsnings-prosjektet utsendning av brev til de som leier ut bolig og de som har solgt eiendom med antatt skattepliktig gevinst. Forutsetningen for utplukk er et kvalitetsmessig godt register.

Fra 2014 fikk kommunene anledning til å benytte våre likningsverdier som grunnlag for utskrivning av den kommunale eiendomsskatten. Per i dag er det 41 kommuner som benytter seg av denne muligheten. For mange har ikke likningsverdien hatt betydning fordi det ikke har medført formuesskatt. Men når kommunen bruker likningsverdien som grunnlag for eiendomsskatt, får det større betydning. For hver ny kommune som innfører eiendomsskatt, kommer det en bølge av henvendelser fra boligeiere.

Organisering av eiendomsregisterkontorene

Siden 2012 har kontorene med eiendomsregister vært ledet av Skatt nord i pilot. Fra 1. mars i år har eiendomsregisteret gått over i linjen og ledes nå av Skatt Sør ved Skattekontoret i Kragerø.

Jenny Paus
Eiendomskontoret i Skatt sør, Kragerø

Kartleggingsamtalene er i gang

Proessen med å overføre oppgaver fra Toll til Skatt har nå kommet et viktig skritt videre. Antall årsverk som skal overføres har blitt vedtatt, organisering av oppgavene er forhandlet og kartleggingsarbeidet med å identifisere hvem som skal over, har også startet. Veien frem til 1. januar 2016 blir kortere for hver dag som går, og tidspresset setter sitt preg på hvordan prosessen oppleves for de involverte.

Går det for fort? Svaret avhenger helt klart av hvem du spør. Og svarene blir nok like forskjellige om spørsmålet stilles i Tollvesenet eller i Skatteetaten, eller om den som svarer blir direkte berørt av endringene eller ikke.

Informasjonsmøter hos NT i sør

Regiontillitsvalgt Gjertrud Eide og vara regiontillitsvalgt Sissel Eilefstjønn fra SkL sør har fått være med på flere informasjonsmøter Norsk Tollerforbund (NT) har holdt for sine medlemmer i regionen, nærmere bestemt i Drammen, Sandefjord (Torp), Brevik og Kristiansand. Temaet på møtene har vært kartleggingsamtalene blant de berørte i Toll, og inntrykket er



SkL sør har deltatt på informasjonsmøtene Norsk Tollerforbund har hatt med sine tillitsvalgte i Drammen, Sandefjord (Torp), Brevik og Kristiansand. Her fra informasjonsmøtet i Kristiansand. Foto: Gjertrud Eide

at det er mange spørsmål i luften. Mange problemstillinger er heller ikke avklart, slik som en mer detaljert beskrivelse av oppgaveløsningen og samhandlingen mellom etatene etter 01.01.16.

Temaet personalmapper er noe medlemmene er opptatt av. Spesielt tenker de på

om den kompetansen de har, blir registrert. Kompetansen kan ha endret seg i løpet av årene som har gått, og det er det viktig å få med. SkL har tatt opp dette spørsmålet og fått til svar at det skal man finne en løsning på.

Stillingskoder er også viktig, spesielt for de som i dag har stillingskoder som blant annet tollrevisor og tollinspektør

som ikke eksisterer i Skatteetaten. Stillingskodene fra Toll kan ikke benyttes i Skatt, og her ønsker de seg en god løsning. Det er viktig at ikke noen føler at de blir nedgradert når de blir overført. Hvordan dette skal løses er det i skrivende stund for tidlig å si noe om.

Det er en stor omveltning som skjer i Toll og ting skjer veldig fort og innenfor stramme tidsrammer. Samtidig er det en gruppe tollere som synes at det ikke går fort nok. De har lenge sett at de skal over, mer eller mindre siden regjeringen vedtok overføring av oppgavene, og er kjempklare til å starte opp i Skatteetaten.

Kartleggingsamtalene

HR-løpet legger opp til at kartleggingsamtalene blant annet skal gi en avklaring på hvem som jobber hvor mye med oppgavene som skal overføres. For noen vil det være klart om de skal overføres, spesielt de som jobber mye med oppgaven. For andre vil det ikke være så klart, spesielt der hvor man jobber med flere fagområder, og der bare noen av dem skal overføres. Jobber man bare delvis med en oppgave og ikke har plikt til å følge med, så legges det opp til en frivillig overføring av medarbeidere. Det er avklart at det er 358 årsverk som skal overføres fra Toll og det er anslått at rundt 100 av disse må baseres på frivillighet. Det er om lag 550 medarbeiderne som er berørt. Kartleggingsamtalene var opprinnelig ment å være gjennomført før ferien, men vil muligens fortsette ut i august.

På mange måter er den delen av prosessen som vi nå går inn i den viktigste for den

enkelte. Ikke bare for de som ender opp med å flytte med arbeidsoppgavene, men også for de som velger å bli igjen i Tollvesenet. For mange gjør alle usikkerhetsmomentene rundt det som enda ikke er avklart det vanskelig å ta stilling til hva som vil bli den beste løsningen. Både SKO



Gjertrud Eide (RTV) og Sissel Eilefstjønn (vara RTV SkL sør og sentralstyret) har deltatt fra SkL sør.

og kontorstruktur vil også kunne påvirke resultatet for hvordan det vil bli å jobbe i Skatteetaten. Samtidig er også Tollvesenet i endring. Nye Toll skal være klart fra 1. januar 2018. Så uansett hva de velger, er fremtiden en annen enn det de er vant til.

Organiseringen

At organisasjonskartet nå har kommet på plass, gjør at kartleggingsamtalene kan starte opp. Det er først og fremst føringene

fra Finansdepartementet som er lagt til grunn for organiseringen av oppgavene inn i Skatteetaten, men også etatens organisasjonsprinsipper har vært viktige. En av føringene er at ansatte i hovedsak skal fortsette å arbeide med samme oppgaver og på et kontor innen dagpendlings

avstand. I organisasjonskartet er det angitt hvilken lokasjon de nyopprettede enheter er på og hvilken lokasjon øvrige oppgaver skal plasseres i. Det vil være til hjelp for de som har valgmulighet og kan si ja eller nei.

Hva bringer fremtiden?

For de som ikke har en plikt til å følge oppgavene, vil de nå måtte ta stilling til de to viktigste spørsmålene: Hvor vil jeg jobbe og hva skal jeg jobbe med? Når mange i Toll i større grad har jobbet på tvers av flere oppgaver, vil deres hverdag

nødvendigvis bli endret. Enten må de jobbe mer med andre oppgaver de hadde fra før eller så må de få kompetanseheving til å gå over på nye oppgaver. Selv om mange spørsmål vil forbli ubesvart, håper vi at kartleggingsamtalene gjør at noen brikker faller på plass for den enkelte.

Astrid Hellwig/Jens Chr. Batt

Kampen om SKO

Nok en gang prøver man å statliggjøre skatteoppkreverne, nok en gang protesterer kommunene og nok en gang går diskusjonen høyt. Men vil Siv klare det denne gang?



Prosessen med å overføre skatteoppkreverfunksjonen har tidligere blitt omtalt i bladet og er vel kjent. I skrivende stund er vi på oppløpssiden i hele beslutningsprosessen og en endelig avklaring kommer når Stortinget behandler revidert nasjonalbudsjett (RNB) 19. juni.

Status

Bare det at forslaget kom i RNB var en milepæl i seg selv. Det er stor motstand i enkelte partier, og at finansministeren faktisk foreslår en statliggjøring, tolkes av mange som et tegn på at hun enten har nok politisk støtte, eller regner med å få nok støtte. Forslaget i seg selv er moderert i forhold til Skattedirektoratets opprinnelige forslag. Nå er det foreslått 6 nye kontorer og 30 flere ansatte. Da spør det om det er tilstrekkelig for å blidgjøre skeptikerne.

Kampen om argumentene

For de som har fulgt med i argumentene til begge sider, kan det virke noe forvirrende. Motstanderne sier at SKO må forbli kommunale for å ivareta rettssikkerhet og likebehandling og bekjempe svart økonomi.

Tilhengerne sier nøyaktig det samme, men med motsatt fortegn. En statliggjøring må til for å ivareta nettopp rettssikkerhet og likebehandling, og for å bekjempe svart økonomi. Hva er rett? En annen gjenganger i argumentasjonen til skeptikerne er diskusjonen om promillene av innkrevd skatteproveny som kan gå tapt. Ønsker finansministeren å sette milliarder av skatte kroner på spill? Nepp.

Den sosiale dimensjonen

Det har også blitt fremhevet av flere at vi ikke må «kimse av» den sosiale dimensjonen som SKO i dag yter overfor vanskeligstilte skattytere. Lokale kontorer er fysisk nærmere skyldnerne og kan lettere bistå i en vanskelig situasjon, er budskapet. Hvilken betydning en slik nærhet har og om dette kanskje heller innebærer en urimelig forskjellsbehandling, er et legitimt spørsmål. Likeså om det rettfærdiggjør en organisering som da er mangelfull på andre områder. Ulike politiske ståsted vil legge ulik vekt på slike vurderinger, spesielt når motvekten er besparelser i millionklassen og gjennomføring av politiske mål og prioriteringer.

Hva med de som blir berørt?

Gevinsten ved en statliggjøring har to sider. Den økonomiske gevinsten på 300 millioner kroner kan brukes til flere lærere eller sykepleiere eller andre gode formål. For de ansatte som er direkte berørt og som vil stå i fare for å miste oppgavene sine, er dette en alvorlig sak. Det vil sikkert være forskjell på hvilke løsninger som vil passe den enkelte, noen vil ønske å følge med oppgavene, andre vil ønske å forbli i kommunen. I tillegg til arbeidsmiljøloven som ligger i bunn, er det viktig å finne de gode løsningene for de som er berørt. Det vil SkL bidra til så langt vi kan.

Hva blir nå resultatet?

Vi skal ikke forskuttere resultatet. I skrivende stund er det mange som krysser fingrene og den offentlige temperaturen om saken er definitivt til stede. En ting er i hvert fall sikkert, går forslaget igjennom så går vi en svært hektisk høst i møte.

Jens Chr. Batt

Lønnsoppgjøret 2015

– Lite å bli feit av, men drahjelp ved omstillinger?

Statsoppgjøret endte med en ramme på drøyt 2,7 prosent. Resultatet ble minimum 700 kroner i tillegg og ingen avsetning til lokale forhandlinger. En felles protokolltilførsel kan imidlertid bidra til mer økonomi i pågående omstillinger i staten.



Forhandlingsutvalget til YS Stat under innspurten på lønnsoppgjøret. Foto: Jens Chr. Batt

De fleste hadde fått med seg at det ble et magert oppgjør i år, men de færreste hadde nok forestilt seg hvor lite det faktisk var snakk om. På de laveste trinnene ble tillegg på 700 kroner, deretter 0,19 prosent som for de fleste av våre medlemsgrupper ga et tillegg på i underkant av 1000 kroner. SkL fikk flere skuffede tilbakemeldinger, herunder et med forslag om å sende hele oppgjøret til Røde kors.

SkL er normalt tilhenger av avsetning til lokale forhandlinger, men med en så liten pott var vårt krav i år at man droppet lokal avsetning. Vi er tilfreds med at det ble resultatet. Det er imidlertid åpnet for at de virksomheter som ønsker det, kan sette av egne midler til en lokal forhandlingsrunde.

Mer penger til omstillinger

Partene ble enige om en protokolltilførsel som støtter opp under intensjonen om omstilling under trygghet og bruken av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen og andre særavtaler. Bakgrunnen for dette er at omstilling koster og staten er midt oppe

i flere omstillinger. En utfordring mange opplever er lønsmessige forskjeller som må utjevnes. I hvilken grad protokolltilførselen faktisk medfører mer penger er ikke godt å si, men intensjonen er i hvert fall der og det vil vi vite å gjøre det meste ut av.

Men hvorfor så lite?

– Frontfaget gjelder og tidligere oppgjør må regnes med

Det som legger grunnlaget for rammen for alle lønnsoppgjørene i Norge, er frontfagsmodellen. Det vil si hvor mye konkurranseutsatt industri tåler av lønnsutvikling.

- Vi er fornøyd med å ha kommet frem til en forhandlingsløsning som sikrer medlemmene økt kjøpekraft, sier Pål N. Arnesen, leder i YS Stat. Det var et ansvarlig oppgjør, i tråd med rammen for frontfaget.

Grensen for å opprettholde kjøpekraften er konsumprisindeksen som i år er på 2 ¼ prosent. Med utgangspunkt i frontfagets ramme på 2,7 prosent, er vi godt innenfor. I beregningen må man imidlertid ta hensyn

KPI - KONSUMPRISINDEKS

Månedlig beregning fra SSB av prisstigning på forbruksvarer som forteller hvor mye og hvordan prisene på varer og tjenester utvikler seg.

OVERHENG

Det er virkningen av fjorårets lønnsoppgjør. Siden det generelle tillegget gis fra 1. mai hvert år, vil det årlige tillegget få virkning for etterfølgende år.

GLIDNING

Lønnsøkning som ikke skyldes sentrale tillegg. Eksempler på dette kan være ansiennitetsoppykk eller tillegg etter 2.3.4-forhandlinger.

TALL PÅ OVERORDNET NIVÅ

Alt dette er tallstørrelser som beregnes på overordnet nivå, dvs. KPI på landsbasis, overheng og glidning for statsansatte som gruppe. Det regnes ikke på individnivå, derfor vil det kunne slå ut forskjellig for hver enkelt avhengig av den enkeltes forbruk. På sikt vil det mest sannsynlig jevne seg ut, selv om man ikke alltid kjenner igjen lønnsveksten fra ett år til et annet på egen lommebok.

til virkningen av tidligere oppgjør som får virkning i år, dvs. overheng som i år var på 2,1 prosent og glidning på 0,5 prosent. Med slike tall blir det ikke mye igjen til fordeling. En trøst kan være at overhendet til neste år vil være lavt slik at det blir rom for større tillegg.

Jens Chr. Batt

Når fravær blir nærvær

Det er lett å tenke at fokus på nærvær har blitt keiserens nye klær i arbeidet med å få ned sykefraværet. Men er det virkelig sånn, eller kan nærværformelen ha noe ved seg?

Begrepet nærvær har i de siste årene ofte erstattet ordet sykefravær i diskusjonene rundt arbeidet for å få ned høyt sykefravær, både i arbeidslivet og i de politiske diskusjoner. I Skatteetaten blir også begrepet mye brukt, ikke minst i forbindelse med oppfølging av sykefraværet i etaten. Videre brukes begrepet også i forbindelse med etatens arbeid for å skape et helsefremmende arbeidsmiljø.

Artikkelen baserer seg på Fafo-rapporten *Sykefravær i det statlige tariffområdet*, artikkelen *Er nærværarbeid «keiserens nye klær» i kampen mot sykefravær?* av Lena Myhrberg og Susanne Molnars presentasjon *Helsefremmende arbeidsmiljø – mer enn en fruktkurv?* på SkL-konferansen tidligere i år.

Ikke bare det motsatte av fravær

Nærværsgrepet er ikke nødvendigvis det motsatte av fravær, det er jo hva man legger i begrepet som avgjør det. Samtidig er det nok for mange ikke helt klart hvordan man skal forstå nærvær som noe mer enn nettopp det motsatte av fravær. Når man snakker om sykefravær, er det ingen tvil om hva man snakker om. Da skal sykefraværet ned, utviklingen beskrives som god eller dårlig, mulige årsaksforhold skal synliggjøres og tiltak blir vurdert etter hvor vellykkede de har vært.

Ved å skifte fokus fra fravær til nærvær, skiftes også fokus på hva det er som skaper fravær til hva det er som skaper nærvær. Det gir rom for å bygge opp faktorene som fører til nærvær, dvs. det man



Susanne Molnar fra SKD var til stede på årets SkL-konferanse og fortalte om arbeidet som gjøres i Skatteetaten for å bidra til et helsefremmende arbeidsmiljø og å forebygge og redusere sykefraværet. Foto: Astrid Hellwig

kan gjøre noe med, istedenfor å bruke alle ressurser på å kartlegge hva som fører til fravær. Det er når denne dimensjonen blir en del av nærværarbeidet at nærvær blir noe mer enn bare det motsatte av fravær.

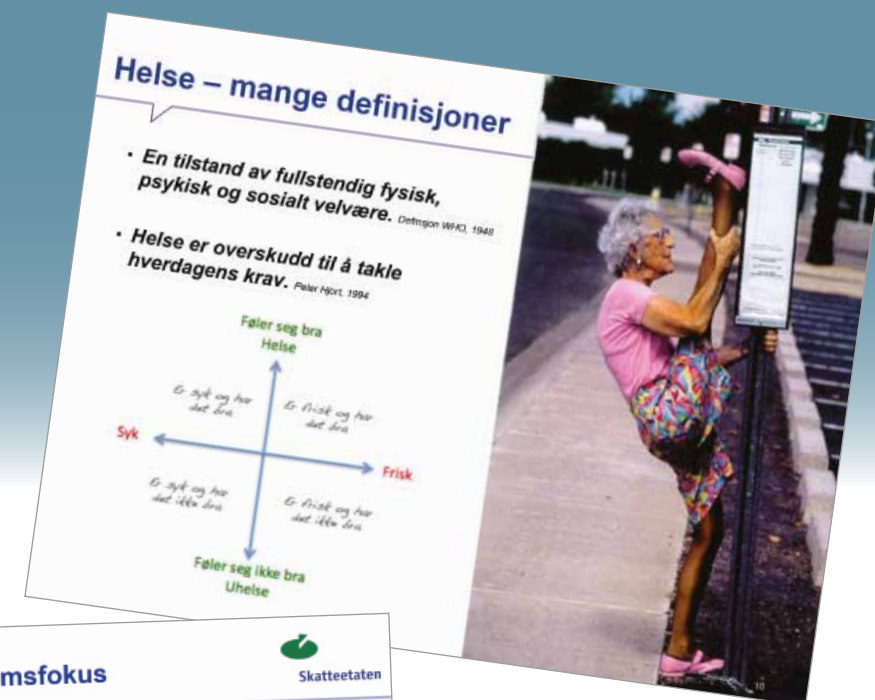
Nærvær gjennom helsefremmende arbeidsplasser

I Skatteetaten kommer denne delen av nærværsgrepet godt frem i arbeidet med å

skape helsefremmende arbeidsplasser. Målet i dette arbeidet er blant annet å forebygge og redusere sykefraværet, mens målet med nærværarbeidet er å oppnå et miljø hvor flest mulig kan og vil være til stede på arbeidsplassen. Skatteetaten jobber systematisk i sitt sykefraværarbeid og har gode rutiner for sykefravær- og nærværarbeid. Det kartlegges, systematiseres og analyseres fortløpende og sykefraværstrutinene har blitt revidert jevnlig siden 2008. Resultater fra medarbeiderundersøkelsene brukes også systematisk til å forbedre trivsels- og sykefraværarbeidet. I tillegg er Skatteetaten opptatt av lederens rolle i dette arbeidet.

Forsterket fokus på lederskap

Ledelsen er en sentral faktor for å skape et godt arbeidsmiljø og høyt nærvær. Skatteetaten har utviklingstiltak som skal styrke lederskapet og gi trygghet i lederes rolleutøvelse. Etaten ønsker ledere som viser retning, utvikler medarbeidere og team, og som driver endring og skaper resultater. God ledelse skaper et godt psykososialt arbeidsmiljø, noe som betyr mye for trivsel og motivasjon. Men hva er så god ledelse? Det viktigste vil være å finne ut hva det innebærer



Illustrasjoner fra Skatteetaten

på den enkelte arbeidsplassen. Et viktig spørsmål vil da være hvordan kan ledere bidra med å skape gode arbeidshverdager med best mulig måloppnåelse?

I store organisasjoner som Skatteetaten med ulike kompetanse og behov vil svaret på dette variere. For å få kunnskap om de ansattes behov er god dialog en nøkkelfaktor. Medarbeidersamtaler og møter med tillitsvalgte bidrar til dette. Det er likevel noen faktorer som ligger til grunn for trivsel hos de aller fleste medarbeidere på en arbeidsplass: Å bli sett og hørt og at det blir gitt tilbakemeldinger på arbeidet som gjøres.

Medvirkning

Samtidig er det ikke bare leders ansvar å sørge for at arbeidsmiljøet er godt. Samarbeidet mellom leder, de ansatte og ansattrepresentanter som tillitsvalgte og verneombud er viktig for systematisk å arbeide med å redusere fravær og å skape et godt arbeidsmiljø. Når alle spiller på lag, vil forankringen av sykefravær- og nærværarbeidet styrkes og forsterke eventuelle endringer man har blitt enige om.

Hva da med omorganiseringer?

Omorganiseringer påvirker arbeidsforhold og kan slå ut på sykefraværet. Godt ledede omorganiseringer kan være med på å hindre stor økning i sykefravær, men det vil nok ikke kunne hindre en viss økning i fraværet. Uansett hvor godt informert man er, virker forandringer skremmende på noen. I tillegg resulterer omorganiseringer også ofte i ressursknapphet i kortere eller lengre periode, spesielt når organisasjonen skal produsere og levere som før. Trygghet viser seg å være en viktig faktor for nærhet. Arbeidsoppgaver som blir godt organisert og prioritert riktig samtidig som det blir gitt opplæring til de som trenger det, kan hindre at stress og utrygghet resulterer i sykefravær. Andre igjen er allerede trygge i sin rolle, og motiverte og selvgående også i endringsprosesser.

Nærvær på individnivå

Nærværsgrepet kan også forstås et skritt videre. Det handler da ikke lenger bare om hva arbeidsgiver gjør for å tilrettelegge arbeidsplassen og situasjonen for de ansatte, men *Forts. neste side*

hvilke grep vi som individer tar selv. Her blir også slektskapet med den etter hvert så populære selvhjelpsmetoden mindfulness og andre former for oppmerksomhetstrening tydeligere.

Oppmerksomhetstrening fungerer ikke så ulikt nærværsprosessene i arbeidslivet. Ved å observere seg selv objektivt og på den måten få bedre kontroll over eget liv, skal stress og helsetrusler minskes. Ved å øke bevisstheten til seg selv, økes også evnen til oppmerksomhet utad. På den måten tilfredsstilles kravet til oppmerksomhet og effektivitet i arbeidslivet. Et viktig grep blir samtidig å få til en god balanse mellom bevissthet til seg selv og oppmerksomhet til det som skjer utenfor en selv. For mye oppmerksomhet ut øker stressnivået, mens oppmerksomhet innover skal gi restitusjon og påfyll mentalt og fysisk.

Arbeidsrelatert fravær

Hva så med sykefraværet som er medisinsk definert, og som ikke vil endre seg av økt nærvær og tiltak som arbeidsgiver eller den enkelte kan sørge for? Dette er den delen av sykefraværet som arbeidsgiver har liten eller ingen mulighet til å gjøre noe med. Samtidig viser forskning at mye av fraværet i det statlige tariffområdet (som Skatteetaten er en del av) er arbeidsrelatert. I sin rapport Sykefravær i det statlige tariffområdet trekker Fafo frem at sykefravær i dette tariffområdet kan knyttes til rammebetingelser, organisatoriske forhold, arbeidsvilkår, trekk ved arbeidet, arbeidsmiljø, medvirkning og ledelse. Altså forhold det kan gjøres noe med. Særlig rammebetingelser og trekk ved arbeidet blir trukket frem som viktige forklaringsfaktorer i rapporten.

På den andre siden trekkes kartlegging, slik som Skatteetaten allerede gjør, frem som et av tiltakene til å få ned fraværet og nærværet opp. Men ikke bare interne tiltak hjelper. Det å satse på tjenestetilbudet ut mot brukerne, i Skatteetatens tilfelle skattyter, vil også innebære en forbedring av arbeidshverdagen for ansatte. Det gjelder spesielt for medarbeiderne som sitter i førstelinje og er i kontakt med skattyter.

Tekst: Astrid Hellwig

Kilder:

Hanne Bogen, Lise Lien og Anne Inga Hilsen, *Sykefravær i det statlige tariffområdet*. Fafo-notat 2014:24
Susanne Molnar, *Helsefremmende arbeidsmiljø – mer enn en fruktkurv?* SkL-konferansen 18. mars 2015
Lene Myhrberg, *Er nærværarbeid «keiserens nye klær» i kampen mot sykefravær? Myte, mote eller bærekraftig innfallsvinkel? Er nærvær noe annet enn det motsatte av sykefravær?* Nærværartikkel på www.fredrikstad.kommune.no, 2012

Sykefraværet i Skatteetaten har vært høyt i flere år, over 6 prosent. Selv om det er mange ting som påvirker prosenten, mener vernetjenesten at sykefraværet ligger høyere enn nødvendig. Målet er å komme ned i et gjennomsnittlig sykefravær på 5 prosent.

Innenfor denne prosenten vil det kunne variere hva som er riktig nivå for hver enkelt gruppe til enhver tid, blant annet på grunn av tilfeller av (alvorlig) sykdom/skade som arbeidsgiver hverken kan forhindre eller forebygge, og som rammer ulikt fra gruppe til gruppe.

Flere spørsmål enn svar

Jeg synes det å jobbe med sykefraværsprosenter og sykefraværstatistikk kan være vanskelig og tungt. Det er lett å havne i en endeløs diskusjon om årsaker, forklaringer og bortforklaringer. I en del tilfeller blir informasjonen bare tatt til etterretning. Det kan være vanskelig å få noe ut av prosenter og statistikk uten å kjenne til hva som ligger bak tallene, selv om vi selvfølgelig kan bruke statistikken til å se utvikling, fordeling mellom kvinner og menn, fordeling på alder og mellom enheter og funksjoner. Men det gir oss ofte flere spørsmål enn svar.

Min oppfatning er at etaten i mange år har jobbet mye og systematisk med sykefravær. Rutiner er tydeliggjort, kravene til sykefraværsoppfølging har blitt skjerpet, analyser er gjort og opplæring og tiltak er gjennomført. Og jeg har erfart at arbeidsgiver både har strukket seg langt og tilrettelagt godt i veldig mange sykefraværssaker. Sykefraværarbeidet er derfor godt ivaretatt hvis en ser etaten under ett. Til tross for dette har ikke sykefraværet gått ned til ønsket nivå.

Det er selvfølgelig viktig at vi fortsetter jobben med sykefraværsoppfølging, handlingsplaner og tilrettelegging, av hensyn til de som har blitt syke. Og det er viktig at vi som arbeidstakere sammen med arbeidsgiver legger til rette for at god oppfølging og tilrettelegging skal være mulig. Sykefravær er ikke en privatsak, selv om diagnosen er det.

Positivt for alle

At etaten nå de siste årene har flyttet hovedfokuset i større grad over på nærvær og helsefremmende arbeidsplass, opplever jeg som gledelig og riktig. Men det forutsetter

Sykefravær – Hvordan jobber Skatteetaten?



Hanne Svegård er vara hovedverneombud i Skatteetaten. Til daglig jobber hun i Skatt Midt-Norge Trondheim.

at vi legger noe mer i nærvær enn bare det motsatte av fravær. For meg er nærvær noe mer enn å være fysisk tilstede på jobb – det handler i større grad om et friskt arbeidsliv. I dette ligger mange av de helsefremmende faktorene som utvikling, tilbakemelding, læring, tilrettelegging, medvirkning og å bli sett, hørt og behøvd.

Når vi jobber helsefremmende vil det få en positiv betydning for alle ansatte, også de som er syke. Det vil føre til at de ansatte ikke bare er friske nok til å være på jobb, men at de tar ut sitt potensiale og skaper en merverdi. Dette er mer tilfredsstillende og gir bedre resultater både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Vi bygger gjennom dette en god grunnmur for hele arbeidsplassen, noe som i neste omgang kan forebygge og redusere sykefraværet. Så på litt sikt både håper og tror jeg vi skal se bedre resultater på sykefraværstatistikken gjennom å fokusere på en helsefremmende arbeidsplass enn gjennom et hovedfokus på sykefravær.

Hanne Svegård, vara hovedverneombud i Skatteetaten

MOMENTER FOR Å NÅ MÅLET OM 95 PROSENT NÆRVÆR:

- Sykefravær er ingen privatsak
- Skatteetaten jobber systematisk med sykefravær over flere år
- Gode analyser har gitt oss god innsikt, dette har likevel ikke gitt lavere sykefravær
- Har vi en god nok grunnmur (helsefremmende arbeidsplass) til å kunne jobbe godt med sykefraværet?
- Mangler vi grunnmuren i samspillet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker?
- Vi skal jobbe med sykefravær, samtidig som vi har fokus på det helsefremmende
- Helsefremmende fokus vil gagne alle, mens sykefraværarbeid bare er rettet mot de syke
- Et helsefremmende arbeidsmiljø vil kunne fjerne «unødvendig» sykefravær
- Det gir en helt annen energi å jobbe med helsefremmende fokus fra 0 og opp på plussiden, fremfor reparasjon og forebygging som bare vil føre oss opp til 0
- Rent resultatmessig vil det også gi bedre uttelling å gjøre de friske friskere og til enda bedre bidragsytere

- Dere skal være pådrivere og vaktbikkjer i IA-arbeidet!



Sammen om å følge opp IA-avtalen: Fra venstre Wenche Wang, Annelise Isaksen Rosland (begge SKL nord), Jorunn Berland og Øystein A. Dahl (Bibliotekarforbundet). YS-leder Jorunn Berland minnet om at IA-arbeid ofte dreier seg om holdninger. Foto: Ellen Fjeldstad

- Jeg har undertegnet IA-avtalen på vegne av våre 18 forbund. Om knappe fire år skal arbeidet vårt ha gitt resultater, sa YS-leder Jorunn Berland til tillitsvalgte på IA-konferansen i Tromsø.

Berland understreket at de tillitsvalgte ikke skal overta ledelsens ansvar for IA-arbeidet på arbeidsplassen, men at deres arbeid er helt avgjørende for at IA-avtalens mål skal oppnås.

Konferansen i Tromsø er den femte i rekken av seks IA-konferanser som YS arrangerer denne våren. Temaet har vært tillitsvalgtes rolle i den fornyede avtalen, og hensikten har vært å gi ny giv og kunnskap i IA-arbeidet.

Jobben gjøres på arbeidsplassene

IA-avtalen (intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv) er inngått mellom hovedorganisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden og regjeringen. Avtalen

har tre delmål: Redusere sykefraværet, få flere med redusert funksjonsevne i arbeid og få folk til å stå lenger i jobb. Dagens avtale går frem til 2019. Selv om det er partene i arbeidslivet som sammen med regjeringen har det overordnede ansvaret for å følge opp avtalen, er det ute i virksomhetene jobben skal gjøres og løsningene finnes.

IA-bedrifter lykkes best

Berland minnet om at IA-bedriftene har vært flinkere enn andre bedrifter til å få ned sykefraværet.

- Fraværet skal reduseres ytterligere, og vi må forebygge bedre for å øke nærværet, ikke bare fokusere på fravær, sa Berland. Hun la vekt på at det er på gode arbeidsplasser folk står lenger i arbeid, og at IA-arbeid ofte dreier seg om holdninger.

- Gjennom handling kan vi påvirke holdninger. Derfor må vi innse at IA-arbeidet er et langsiktig arbeid, sa YS-lederen.

Ønsker mer kunnskap og praktiske tips

- Jeg er her for å få mer kunnskap om den

nye avtalen, og se om jeg kan bruke dette i praksis, sier Øystein A. Dahl. Han er hovedtillitsvalgt fra Bibliotekarforbundet i Finnmark Fylkeskommune, og arbeider i Hammerfest.

- Både i IA-rådet og i min daglige jobb trenger jeg nye innspill og tips til dette arbeidet, sier Egil Horsdal. Horsdal er rådgiver i Delta i Bodø og jobber mye med inkluderende arbeidsliv. Han er også medlem av IA-rådet i Nordland.

Foruten Berland, holdt leder av YS' IA-forum, Elin Lexander og seniorrådgiver Finn Berge Haaland fra YS-sekretariatet innlegg på konferansen. Eyvind Kaasin fra Idebanken ga nyttige tips om hvordan bankens materiale kan brukes lokalt.

Tekst: Ellen Fjeldstad



Hege Sømhovd, leder i SKL øst, legger mye vekt på tillitsvalgotplæring i øst.

Er du trygg i rollen som tillitsvalgt?

SKL øst satser mye på opplæring. Målet er å få de beste tillitsvalgte. SKL øst ønsker derfor at alle med tillitsverv, gamle og nye, deltar i opplæring årlig. Årets første kurs var 2.-4. mars i Gdansk. 17 tillitsvalgte var med, mange av disse har flere roller. Det var bare noen få som ikke fikk det til, og her stilte vara.

Per Magnar Stavland, leder av SKL, startet opp med gjennomgang av IA-avtalen. Avtalen har kommet til for å redusere sykefravær, øke sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne og beholde eldre lengere i arbeid. Mulige tenkte og faktiske tilfeller ble diskutert. I en slik omstillingsfase som Skatteetaten er i nå, oppstår det gjerne bekymringer og belastninger for mange. Færre skal gjøre mer, omstille og tilpasse seg nye miljøer og IT-systemer fortere. Flere vil møte endrete kompetansekrav på grunn av nye oppgaver, i tillegg til endringer i lovverket og samfunnet forøvrig. Større arbeidspress i lengre perioder er helt klart vår utfordring nå.

§§ 33 og 34

For å kunne delta godt forberedt i møter med arbeidsgiver er det viktig at de tillitsvalgte vet når det kan kreves forhandlinger eller drøftinger, og når det kun er snakk om informasjon. Stavland gjennomgikk også Hovedavtalens viktigste paragrafer, herunder §§ 33 og 34, om rett til permisjoner for å kunne utøve vervet, rett til å assistere medlemmer i møter og tid til forberedelser.

Compendia på skl.no

Han la også vekt på informasjon om rettigheter som medlemmene våre finner på hjemmesida vår, skl.no. Blant annet har våre medlemmer gratis tilgang til tjenesten Compendia når en er logget inn som medlem. Compendia er et oppslagsverk der du finner svar på de fleste spørsmål om og i forbindelse med arbeidslivet.

Compendia har også tjenesten "Spør eksperten". Her er det mulighet for å få svar på spørsmål du måtte ha innen temaene arbeidsrett og trygderett fra eksperter ansatt i Compendia AS. Dette er en tjeneste for korte spørsmål som normalt kan besvares innenfor en tidsramme på 30 minutter. Er problemstillingen av mer komplisert art slik at tidsforbruket går ut over dette vil Compendia fakturere SKL for arbeidet. Dette vil du bli gjort oppmerksom på før de går i gang med saken. I så tilfelle MÅ SKL sentralt kontaktes først.

Rollen som tillitsvalgte

Hege Sømhovd, leder av SKL øst, forklarte hvilke forventninger hun har til oss som tillitsvalgte. Vi gjennomgikk rollebeskrivelsene for hvert enkelt verv og fordelte oppgaver og ansvar oss imellom. Hun presiserte at skal vi fungere godt i rollen som tillitsvalgte, er det viktig å se seg selv i den rollen man har tatt.

Tekst: Tone Jahrmann. Foto: Kaare Seeberg Sidselrud

Formannen og den skjulte skatt

Tenk deg: Du går inn på skattekontoret på Lillehammer, innover korridoren, banker på åttende dør til høyre og kikker under pulten. Der står det en stor pappeske...



Omtrent som i påskelabyrinten åpner vi esken, og der dukker det opp mange ringpermer, hvorav flere bærer preg av elde og bruk. Vi ser på ryggen og etiketter som STL, YH, LFL og SkL. Det er på tide å spørre innehaveren av kontoret hva dette er. Han er identisk med undertegnede, og kan fortelle at dette er arkivet til dagens SkL i Oppland.

Oppland SkL er egentlig historie, men innholdet vitner om en svært aktiv forening. Da region øst oppsto, forsvant lokalavdelingene. Men heldigvis fikk vi samlet sammen det meste av protokoller, referater, regnskap, korrespondanse, lønnsoppgjør, personalsaker, osv., osv. Bare med noen raske oppslag ser vi at etatens utfordringer både har vært store, at endringer har gjentatt seg og at omorganiseringer preget hverdagen.

Formannen interessert

SkLs (LFLs) tidligere formann Magne Vorkinn bor i Lillehammer og er fortsatt levende interessert i etaten og fagforeningens ve og vel. Han lånte med seg hjem en del av de gamle permene, og med sin gode hukommelse kunne han spe på med flere historier fra dagene da STL oppsto tidlig

Et lite bildearkiv finnes også. Flotte svart/hvitt bilder av styrene, forelesere og kursdeltagere. Mange av de fotograferte er rundt oss fortsatt, om enn noe gråere rundt øra. Øverst med klokken: Levi Slåen sammen med tidligere skattedirektør Bjarne Hope. En ung Egil Martinsen på årskonferanse i Oppland. Magne Vorkinn i sin formannstid. Unge og ivrige LFL-ere!

på 50-tallet, om stiftelsen av LL (ja for LFL het det først), om fagforeningens forhold til ledelse både sentralt og lokalt, og om søknad om direkte medlemskap i YS.

Mange navn dukker opp i slike sammenhenger. Personer som la ned masse arbeid for etaten og for medlemmene. Noen er dessverre ikke blant oss lenger, men det er også mange, i tillegg til Magne Vorkinn, som kunne fortalt om vår egen historie. Om ei tid der ligningskontoret og folkeregisteret var en del av alle kommuner. Der lokalkunnskapen ikke bare var en del av hverdagen i det daglige arbeidet, men også når små budsjettposter skulle fordeles rettferdig mellom by og bygd.

Det er en kontrast mellom dagens budsjettmøter der tallene er store og det meste fordeles uten at det trengs debatt, og der det kunne medføre en lengre debatt om fylkesskattekontoret på Lillehammer skulle få en ny pult eller om kontoret i Vang i Valdres burde prioriteres.

Regnskaper

I vår store, grå eske finnes også regnskapsdokumenter. De gir noen tankevekkere, selv om tallene gjenspeiler økonomien ellers i samfunnet. Men det er jo litt moro å notere seg at et styremøte med lokale og bevertning kostet kroner 87,20...



Magne Vorkinn blar gjennom gamle papirer på kontoret til Levi. Foto: Levi Slåen

Ikke nostalgi

Noen vil hevde at det er nostalgi å bli i slike dokumenter. Det gir grunnlag for å mimre og kanskje forherlige noe av det. Men uansett, dette er historiske dokumenter, for vår tid er også historie. Den skal tas vare på og forteller om hverdagen i vår etat. En etat som har vært, og ikke minst er under utvikling. Vi sender en stor takk til de som har vært med på å skape grunnlaget for alt som er protokollført, notert og regnskapsført i permene, i esken under pulten til undertegnede.

Levi Slåen

Tast 1 – En blanding av alvor og ironi

Etter en vellykket veiledningsperiode på Skatt vest Bryne har jeg møtt mange skattytere i alle aldrer som gruer seg mer og mer til stengte dører og blokkerte postluker på skattekantorene. Noen ønsker å reservere seg, men de lurer samtidig på hvor lenge vi har den muligheten.

Eldrebolgen av kvinner og menn som har vært med på hele utviklingen av dataalderen har etter hvert blitt eksperter og takler det meste. Likevel kan man grue seg til et framtidig Taste-scenario, og fantasere om hvordan det kommer til å bli.

Og plutselig ser jeg en pensjonert herremann liggende svak og avkrefret i en sykeseng på Holmenkollens hvilehjem på et fint rom med nydelig utsikt over Oslofjorden. Han var i sitt yrkesliv i fremste linje av dataeksperter og var med å bestemme hvordan ting skulle tas i bruk, både i privat og offentlig virksomhet. På dette supermoderne sykehjemmet er kanalstrategiene for lengst innført.

På nattbordet står det en monitor der han kan lese:

God morgen, Hans Christian. Hvordan har du det i dag? Trenger du medisin: Tast 1, Er du tørst: Tast 2, Er du sulten: Tast 3, Skal du på toalettet: Tast 4



Illustrasjon: Mikael Helling Gjerstøl

Han taster inn 4 med skjelvende hånd – og får følgende svar:

Det er for tiden stor trafikk på avdelingen. På grunn av innsparinger har vi 40 pasienter og 2 pleiere. Du står nå som nr. 16 i køen, men du rykker stadig fremover.

Ventemusikk er «Norge mitt Norge» med Sølvgutten.

Oh så ser jeg for meg neste plakat fra Skattedirektoratet. Mandag 4. januar 2016 skal den henges opp på innsiden av utgangsdøren:

Takk for besøket.
Vi sees igjen på:
www.skattectaten.no

Terje Vold



SkL Boliglån fra 2,6 %

Rekordmange YS-medlemmer har flyttet boliglånet over til Gjensidige Bank. Bankens kundesenter vant akkurat Kundeserviceprisen 2015 og mobilbanken ble nylig rangert som en av de beste av Penger.no. Som medlem i SkL får du ekstra gode betingelser. Har du sjekket medlemsfordelene dine i Gjensidige Bank?

SkL medlemsfordeler:

- 2,6 % på Boliglån UNG/Førstehjem inntil 85 % av boligens verdi
- 2,6 % på Boliglån inntil 50 % av boligens verdi
- 2,8 % på Boliglån inntil 85 % av boligens verdi
- 2,9 % på fleksilån inntil 70 % belåning
- Ingen etableringskostnader
- Samme rente uansett lånebeløp

Les mer på gjensidige.no/ysbank eller ring oss på **03100**

Priseksempel Boliglån inntil 50 % av verdigrunnlag. Eff.rente 2,68 %, 2 mill., o/25 år, totalt: 2 737 088,-. Gjelder for medlemmer i YS som bruker banken aktivt. Oppgitte priser er nominelle rentesatser per 15.05.2015 for nye lån og kan bli endret.

Sentralstyret



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



NESTLEDER:
Ivar Sømhovd
Skatt øst, Oslo
Mobil: 40 22 67 63
ivar.somhovd@skl.no



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



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



STYREMEDLEM:
Sissel Eilefstjonn
Skatt sør, Seljord
Mobil: 94 17 28 26
sissel.eilefstjonn@skatteetaten.no



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



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



STYREMEDLEM:
Jan Ove Nilsen
Skatt sør, Skien
Tlf. 35 58 57 54
Mob. 46 93 46 20
janove.nilsen@skatteetaten.no



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



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

2. vara: Mona Kristoffersen, Jessheim
3. vara: Annelise I. Rosland, Bodø

Avdelingene

SKL nord:

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

SKL Midt-Norge:

Avdelingsleder: Britt Mofoss, Trondheim
Regiontillitsvalgt: Britt Mofoss, Trondheim
ATV Veiledning: Henrik Sesseng, Trondheim
ATV Fastsetting: Kirsten Ramstad Nilsen, Bjugn
ATV Kontroll og rettsanvendelse: Siv L. Godø, Ålesund
ATV Innkreving: John Østhus, Trondheim
ATV Skattekrim: Espen Mo, Trondheim
Administrasjon/Stab: Jan Olav Rødal, Molde
ATV SITS: Ole-Bjørn Remseth, Ålesund

SKL vest:

Leder: Ronny Rydningen, 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: Torunn Haugen, Oslo
ATV Fastsetting: Mona Kristoffersen, Jessheim
ATV Kontroll og rettsanvendelse:
Anne Helland, Gjøvik
ATV Innkreving: Hege Sømhovd, Oslo
ATV Skattekrim: Roy Strømstad, Oslo
Administrasjon/stab: Roy Strømstad, Oslo

SKL sør:

Avdelingsleder: Marianne Spangberg, Hokksund
Regiontillitsvalgt: Gjertrud Eide, Skien
ATV Veiledning: Per Jarle Nørholmen, Kristiansand
ATV Fastsetting: Tove Jacobsen, Hokksund
ATV Kontroll og rettsanvendelse:
Mona Hjelmeland, Kristiansand
ATV Innkreving: Esmå Bozdogan, Drammen
Administrasjon/stab: Gjertrud Eide, Skien

SKL SKD/SITS

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

Øvrige

Skatteopplysningen:

Hovedtillitsvalgt: Tove Janita Reitan, Steinkjer
Skatt nord: Atle Magnar Rognså, Bodø
Skatt Midt-Norge: Tove Janita Reitan, Steinkjer
Skatt vest: Ingemund Sægrov, Nordfjordeid
Skatt øst: Ina Hovind, Oslo
Skatt sør: Lene Marie Justnes, Kristiansand

Sentralskattekontoret for storbedrifter:

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

SKL Ung:

Odd Magne Havaas, Grimstad
Katarzyna Wawrzyszko, Hønefoss
Jan Sivert Sandøy, Molde

Sekretariatet

Adresse: Lakkegata 3, 0187 Oslo
Tlf: 21 01 36 98
E-post: post@skl.no



KONTORLEDER
Danica Milosevic
Tlf: 21 01 36 98/ 95 18 95 02
danica.milosevic@skl.no



RÅDGIVER
Jens Chr. Batt
Tlf. kontor: 40 61 70 89
mob. 90 88 41 68
jens.chr.batt@skl.no



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

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

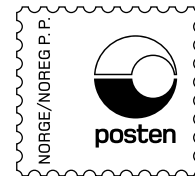
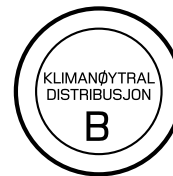
UTFORMING:
Heidrun Klevan

Forsidefoto:
En tilfeldig forbi passerende

Ansvarlig Trykk:
Erik Tanche Nilssen AS

www.skl.no

Returadresse
SkL-Nytt
Lakkegata 3
0187 Oslo



SkL SKATTEETATENS
LANDSFORBUND - et forbund i YS



Verv og vinn gavekort på kr 5 000,-

Verver du flest medlemmer i løpet av kalenderåret, kan du ende som den heldige vinner av et gavekort på **kr 5 000,-**.

Uansett hvor mange du verver, er det en fast premie på **kr 1 000,-** for hvert nye medlem du verver.

Fyll ut blanketten på baksiden, eller registrer innmeldingen på skl.no.

Du bestemmer selv hvordan du bruker kortet

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



VERV OG VINN!

Elektronisk innmeldingsblankett finner du på skl.no eller

