



**Nr. 5 - 2013/36. årgang**

• **Jobbe etter 67?**

Side 5

• **Trives på jobb**

Side 8

• **YS-konferansen**

Side 20



## Landsstyremøtet 2013

Side 12

MEDLEMSBLAD FOR SKATTEETATENS LANDSFORBUND  
- et forbund i YS





## En prat med...

**Britt Mofoss**  
Avdelingsleder SkL Midt-Norge



## Redaktørens eget hjørne

Høsten har gått fort, vinteren kommer smått om senn marsjerende og snart går vi inn i et nytt år. Jeg er alltid litt usikker på om jeg kjenner meg igjen i ideen om å starte det nye året med blanke ark. Jeg føler i hvert fall at det jeg har gjort i år, har gitt meg et solid grunnlag for det jeg skal gjøre til neste år.

Etter å ha deltatt på alle SkLs trinn-kurs i året som har gått, har jeg blitt godt kjent med flere av SkLs tillitsvalgte. Det har vært hyggelig og lærerikt, og jeg opplever at det er mye engasjement og et genuint ønske om å gjøre en innsats i regi av SkL rundt omkring i SkLs avdelinger. Jeg vil tro at dere også kommer til å dra nytte av det dere lærte i året som kommer. For de av dere som enda ikke har deltatt på SkLs kurs, fortvil ikke. Det nye året gir mulighet for det.

Også for meg gir det nye året nye muligheter, og jeg kommer til å møte den første tiden forventningsfullt. Det er tiden som skal brukes til å legge planer for året som kommer. Det er også en tid for å skynde seg langsomt. I 2014 har jeg et håp om å komme et solid skritt videre i arbeidet for å fornye både SkL Nytt, det visuelle uttrykket vårt og ikke minst skl.no. Det vil nok likevel ta litt tid før arbeidet blir synlig. Brorparten av jobben som må gjøres, blir jo gjort før dere får sett resultatet.

Takk for året som har vært. Jeg har lært mye og fått inspirasjon som jeg kommer til å ta med meg inn i arbeidet som ligger foran meg.

### Fakta:

Rådgiver, publikumsveiledning  
Trondheim, Skatt Midt-Norge  
Ansatt siden 1974  
Medlem i SkL nesten like lenge

### Hvordan står det til i SkL Midt-Norge, hva jobber dere med?

Vi er opptatt av å være med på å påvirke og også bidra til at medlemmene holdes informert. Nå er fokuset rettet mot arvegruppene og ansatte på småkontor. Vi jobber med opplæring av tillitsvalgte. Nylig arrangerte vi modul 1 i kursserien «Tillitsvalgt i praksis». Det ga inspirasjon og ny giv for de tillitsvalgte som var med og som de kan spre videre. Vi er i gang med å få laget en lokal infostruktur mellom styret og tillitsvalgte/medlemmer/andre. Dette skal synliggjøre oss bedre og bidra til at vi får mer kontakt med medlemmene og hverandre.

### Hvordan er medlems situasjonen hos dere?

Antallet er stabilt, men vår region er den som har forholdsmessig flest eldre arbeidstakere. Det gir oss en utfordring i å få både flere nye medlemmer samtidig som vi må bidra til at seniorene blir værende så lenge som mulig. Derfor er både seniorpolitikk og lønn for de med høy realkompetanse viktig for oss, samtidig som det er viktig med nye/unge medlemmer.

### Hva er de viktigste sakene på dagsorden i Skatt Midt-Norge?

Både arv og storbedrift påvirker ansatte i regionen, og vi er opptatt av at de blir godt ivaretatt. Budsjettsituasjonen er under kontroll. Det er en god tone og et godt samarbeid med ledelsen og de øvrige organisasjonene.

### Vi er på landsstyremøtet nå, hvilket inntrykk har du så langt og av den nye skattedirektøren?

Jeg har et positivt inntrykk av Holte. Det virker som vi går i samme retning, og det er bra at han har mange av de samme tankene som vi har. Ellers gjøres det mye godt arbeid i avdelingene. Det er nyttig med erfaringsutvekslingen det er lagt opp til på møtet. Da får vi tips og ideer med oss tilbake til hverdagen.

Jens Chr. Batt

Kan du pensjonen din?.....s.4	Lønn som fortjent.....s.15
Jobbe etter 67?.....s.5	Midt-Norges tillitsvalgte i Gdansk.....s.16
Trives på jobb.....s.8	SkL Ung-konferansen.....s.17
Organiseringen av Skatteetaten.....s.11	SkL nord - Styremøte i Vilnius.....s.18
Samarbeid og utvikling.....s.12	Trinn 3 - Klar for forhandlinger.....s.19
Prioriterte tiltak.....s.14	YS-konferansen.....s.20

## Året som har gått

Per Magnar Stavland



Når det går mot årsslutt, er det òg tid for å samanfatta året som har gått. Kva har så skjedd i SkL og Skatteetaten siste året? I Skatteetaten fekk me ny skattedirektør etter sommaren. Hans Christian Holte har knapt rekt å bli varm i trøya, men det gode førsteinntrykket av at han ønsker eit godt samarbeid med fagforeininga er ikkje svekka.

I sitt 51. år har SkL presentert kva tankar vi har om Skatteetaten og utviklinga framover. Me kunne ikkje sitja i ro lenger og sjå på at den organiseringa me fekk ved ROS i 2008 sakte, men sikkert har blitt, og blir, endra utan at me som fagforeining er med og ser heilheten i kor etaten er på veg som organisasjon. Endringane har, slik me ser det, ført til uklare og kryssande styringslinjer, og me ser heilt klart forbetringpunkt på fleire område. SkL har presentert «SkLs innspill om Skatteettens organisering» for skattedirektøren og det er sendt ut info til medlemmane med hovudtrekka. Heile dokumentet finst på heimesida til SkL. Eg vil oppmoda alle medlem-

mar om å setja seg inn i kva SkL meiner og kvifor.

Stortingsvalet i haust gav oss ei ny regjering og dermed også ny øvste leiar for Skatteetaten. Det blir spanande å sjå kva finansminister Siv Jensen vil med Skatteetaten og kva endringar ho vil gjera på kort og lang sikt. Når dette vert skrive, er ikkje statsbudsjettet for 2014 endelig vedteke, men arveavgifta er foreslått fjerna. Det kan få konsekvensar for ca. 80 av dei tilsette i etaten, men ingen skal seiast opp. Vi er nøgde med at det vert lagt opp til gode prosessar når dei det gjeld skal overførast til nye oppgåver. SkL har ikkje prinsipielle motforestillingar mot å fjerne arveavgifta, og er nøgd med at det i denne omgang ikkje blei større budsjettkutt enn at frigjorte ressursar kan nyttast på andre område i etaten.

Innanfor dei fleste funksjonane finst det oppgåver som ikkje blir utført godt nok i dag. Ikkje minst peika FALK-rapporten på ein del manglar i sjølvmeldingshandsaminga, og

«Romerikssaka» viste dette i praksis. Innan kontroll og rettsanvendelse er det også mykje å ta tak i. Det kostar å drive effektiv skatteforvaltning, og eg håpar at det ikkje blir kutt i budsjettet til drift av Skatteetaten. Det vil i så fall vera å spara seg til fant.

Kveldane blir berre kortare og kortare, og mange ser fram til 22. desember då sola igjen snur, og me går mot lysare tider. Eg reknar med at det er fleire med meg som trivest best når nettene blir kortare og kulda har forlate oss, men førjulstida har no sin sjarm den óg, med julebakst og levande lys. I den samanhangen vil eg, som tidlegare brannmann, minna alle på farane ved bruk av levande lys. Sjølv om me har gode medlemsfordelar i Gjensidige, så er det ein fordel å sleppa unna eit skadeoppgjør.

Eg ynskjer alle ei GOD JUL OG EIT GODT NYTT ÅR.

Per Magnar Stavland



Tone Westgaard fra Statens Pensjonskasse gikk gjennom både pensjon, boliglån og forsikringene i Statens Pensjonskasse i løpet av de to timene kurset varte.

# Kan du pensjonen din?

**Pensjon er ikke enkelt, og har ikke blitt enklere av reformen. Alt etter som når man er født og hvor lenge man har jobbet, kan man velge ulike løsninger på utbetalingen fra folketrygden og AFP. Den beste løsningen for deg henger helt og holdent sammen med hvordan du ønsker å innrette deg i årene både før og etter at du går av med pensjon.**

Medienes velmenende råd har heller ikke gjort det enklere å forstå hva som lønner og ikke lønner seg. Derfor var det ikke overraskende at rundt 50 SkL-ere var møtt opp på kurs i pensjon i regi av SkL øst og SkL SKD/SITS på Tøyen. Tone Westgaard kom fra Statens Pensjonskasse, og i løpet av to timer gikk hun gjennom folketrygden, tjenstepensjonen i Statens Pensjonskasse, AFP og det øvrige tilbudet til Statens Pensjonskasse.

## Folketrygden

Fra man fyller 62 til man har fylt 75 år, kan man selv velge om man vil ta ut alderspensjonen fra folketrygden, uavhengig om man fortsetter å jobbe eller ikke. Hvis man ønsker å ta ut pensjonen før man fyller 67, må man ha tjent opp nok pensjon tilsvarende minste pensjonsnivå. Har man ikke det, må man vente til man har opptjent nok eller har fylt 67 år. Velger man å ta ut pensjonen før man har fylt 67 år, vil utbetalingene bli lavere siden trygden fordeles over lengre tid. Av egen erfaring kunne Westgaard fortelle at det både var enkelt å be om utbetaling av

folketrygden, og å stoppe den hvis man ombestemte seg etter en stund. Begge deler gjøres med noen tastetrykk på Ditt NAV på nav.no.

## Regn ut egen pensjon

På Ditt NAV på nav.no finner du det meste du trenger å vite om din pensjon. Trygderettighetene du allerede har opptjent, ligger inne, og fremtidig arbeid er også regnet inn i pensjonsutregningene du kan foreta. Dermed kan du enkelt beregne hva du vil få utbetalt hvis du velger å pensjonere deg tidlig, trappe ned arbeidstiden, benytte AFP, eller rett og slett få utbetalt folketrygden mens du fortsetter å arbeide.

Trygdereformen som kom i 2011 gjør det vanskeligere å sammenligne egen pensjon med andres. Reformen resulterte i at det i dag skilles mellom de som er født før 1954, de som er født i årene mellom 1954 og 1962 og de som er født fra og med 1963.

## Gammel eller ny ordning?

For de som er født før 1954 gjelder gam-

mel versjon med en pensjonsutregning av de beste 20 årene. For de som er født fra og med 1963, regnes pensjonen ut fra når man begynner å tjene den første kronen. Opptjeningen av alderspensjonen beregnes som 18,1 prosent av inntekten opp til 7,1G. I tillegg har det blitt innført en levealdersjustering som for de aller fleste betyr at pensjonen vil bli mindre enn garantien på 66 prosent som fortsatt gjelder for de som er født før 1954. For de som er født i årene mellom, gjelder en delvis nedtrapping av den gamle og en delvis opptrapping av den nye ordningen, fra de eldste i gruppen til de yngste.

Samtidig er det viktig å være klar over at reglene for samordning av alderspensjon og tjenstepensjon fortsatt ikke er vedtatt for de som er født i 1954 eller senere. For disse vil utregningene i NAV kun gi et foreløpig bilde av hva pensjonen kan bli i fremtiden.

*Tekst og foto:  
Astrid Hellwig*

# Jobbe etter 67?

**Hvis du fortsetter å jobbe etter at du fyller 67 år, kan tjenstepensjonen din bli redusert. Likevel vil det alltid lønne seg økonomisk å jobbe.**

Et viktig budskap i pensjonsreformen er at det skal lønne seg å jobbe lenger. Og regnestykket er klart – får du både lønn og pensjon, er det mer penger enn pensjon alene. Samtidig er det slik at hvis du kun ser på tjenstepensjonen, kan det være at den blir redusert hvis du jobber etter at du har fylt 67 år. Hvordan henger dette sammen?

## Se på totalen

Det enkle svaret er at det er størrelsen på pensjonen din i folketrygden som avgjør hvor stor den offentlige tjenstepensjonen din blir. Jo høyere alderspensjonen din fra folketrygden er, desto lavere blir altså alderspensjonen fra SPK. Hvorfor det? Jo, fordi du har en såkalt brutto tjenstepensjon som garanterer at du får en pensjon på et gitt nivå hvis du har full opptjening. Mer presist er det 66 prosent av pensjonsgrunnlaget ditt, før levealdersjustering. Det er altså et tak. Og det betyr at jo mer pensjonen din i folketrygden vokser, desto mindre blir tjenstepensjonen – hvis du tar ut alderspensjon fra folketrygden og SPK samtidig.

## Vi lever lenger

La oss se litt nærmere på levealdersjusteringen. Vi lever stadig lengre, og for å gjøre pensjonssystemet bærekraftig, ble pensjonsreformen innført. Levealdersjusteringen er et nøkkelement i reformen, og betyr i praksis at hvert årskull må jobbe litt lenger enn det forrige for å oppnå samme pensjon. Det betyr at en person som er født i 1953 må jobbe rundt ni måneder lenger enn en som er født i 1946 for å få samme pensjon. Det betyr samtidig at det er individuelt når tjenstepensjonen blir redusert. For noen skjer det når de er 67 år, for andre skjer det senere. Leser du videre, får du vite mer om hvordan tallene ser ut for Per, som er født i 1946. Han vil vite hvor stor pensjonen blir hvis han tar ut pensjon fra folketrygden og SPK samtidig.

## Et eksempel – samtidig uttak

Per er altså født i 1946. Han har full opptjening i tjenstepensjonsordningen og 40 års opptjening i folketrygden. Årslønnen er 450 000 kroner. Vi ser bort fra regulering, skatt og eventuell lønnsvekst.

### Hvis Per velger å slutte å jobbe når han er 67 år, ser pensjonen hans slik ut:

Pers alderspensjon fra folketrygden =	226 403
Pers alderspensjon fra SPK=	74 646
<b>Totalt =</b>	<b>301 049</b>

### Hvis Per velger å jobbe til han blir 70 år, og venter med å ta ut pensjonen fra både folketrygden og SPK, blir pensjonen slik:

Pers alderspensjon fra folketrygden =	272 274
Pers alderspensjon fra SPK=	34 874
<b>Totalt =</b>	<b>307 148</b>

## Det lønner seg å jobbe

Sammenligner vi disse tallene, ser vi at pensjonen fra folketrygden har økt fra 67 til 70 år, mens alderspensjonen fra SPK er redusert. Totalen har imidlertid økt. I tillegg har Per jobbet i tre år og har tjent til sammen 1 350 000 kroner. Kun pensjon i samme periode ville ha vært ca 900 000 kroner. Selv om tjenstepensjonen er redusert, lønner det seg altså å jobbe ved at lønnen er høyere enn alderspensjonen og at den fremtidige årlige alderspensjonen fra 70 år blir høyere.



Illustrasjon: H. Klevan

Per har full opptjening som 67-åring. Hadde han ikke hatt det, og hadde han fortsatt å jobbe uten å ta ut pensjon fra folketrygden eller SPK, ville pensjonsopptjeningen hans fortsette å øke. Dermed ville han ha fått en enda større effekt enn det vi så i eksemplet over.

#### Et eksempel – uttak på forskjellig tidspunkt

Det er også mulig å ta ut pensjon fra folketrygden og fortsette å jobbe samtidig. På den måten vil du i en periode få pensjonen samtidig med lønnsinntekten. Da er det greit å vite at tidspunktet for når du tar ut alderspensjon fra folketrygden i forhold til tjenestepensjonen, har betydning. Du får nemlig den høyeste pensjonen dersom alderspensjonen i folketrygden og tjenestepensjonen fra Statens pensjonskasse tas ut samtidig.

La oss se hvordan det går med pensjonen til Per hvis han velger å ta ut alderspensjonen fra folketrygden og SPK på ulikt tidspunkt.

#### Per tar ut folketrygden når han fyller 67 år, men jobber til han er 68 år:

Pers alderspensjon fra folketrygden fra 67 år =	226 403
Pers alderspensjon fra SPK fra 68 år =	66 066
<b>Totalt fra 68 år =</b>	<b>292 470</b>

#### Per tar ut folketrygden når han fyller 67 år, men jobber til han er 70 år:

Pers alderspensjon fra folketrygden fra 67 år =	226 403
Pers alderspensjon fra SPK fra 70 år =	34 874
<b>Totalt fra 70 år =</b>	<b>261 277</b>

Det er altså en forskjell på drøyt 30 000 kroner på disse to alternativene. Hvorfor blir det slik?

#### Folketrygden er nøytral

Hvis du har full opptjening, som Per, er alderspensjonen i folketrygden nøytral. Det betyr at uansett når du starter uttaket, blir den pensjonen du totalt får fra folketrygden, den samme. Det ligger til grunn for levealdersjusteringen – pensjonen din skal fordeles på det antall år du er forventet å leve. Jo tidligere du starter uttaket, desto mindre får du hvert år, men sannsynligvis flere år med pensjonsutbetaling. Venter du, blir det mer hvert år, men sannsynligvis færre år med pensjonsutbetaling.

I dette eksemplet velger Per å ta ut alderspensjonen fra folketrygden som 67-åring, ergo er det samme beløp i de to regnestykkene – 226 403 kroner. Hva skjer når tjenestepensjonen reduseres med 33 000 kroner? Som tidligere forklart, er alderspensjonen fra SPK avhengig av alderspensjonen fra folketrygden, og sammen er det et øvre garantert nivå – 66 prosent før levealdersjustering. I regnestykke to beregnes alderspensjonen fra folketrygden som om

Per tar den ut som 70-åring, ikke 67-åring. Hvis Pers alderspensjon fra SPK ikke hadde blitt beregnet slik, hadde den totale pensjonen blitt 302 179 kroner – eller 67,15 prosent. I så fall ville SPK-pensjonen kompensert for at Per velger å ha både lønn og pensjon fra folketrygden i en periode. Dermed ville ikke pensjonsreformen hatt noen virkning for offentlige ansatte.

#### Pensjon før 67?

Pensjonsreformen har også åpnet for muligheten til å ta ut alderspensjon fra folketrygden fra du fyller 62 år. Velger du dette, vil den opptjente pensjonen din fordeles over flere år enn om du går av som 67-åring. Det betyr at du får mindre utbetalt i året, men til gjengjeld statistisk sett i flere år. Har du rett til offentlig tjenestepensjon får du den utbetalt fra når du velger å fratruke stillingen, tidligst når du er 67 år.

Husk også at hvis du tar ut alderspensjon fra folketrygden før

### Vil du vite mer om dine tall?

Er du født mellom 1943 og 1954, og lurer på hvordan du kan påvirke din fremtidige pensjon?

Med pensjonskalkulatoren på [www.spk.no](http://www.spk.no) kan du få nyttige svar.

På [www.spk.no](http://www.spk.no) finner du en pensjonskalkulator som beregner pensjonen din. Her kan du få en indikasjon på hva du kan forvente å få dersom du ønsker å være pensjonist på heltid, eller om du ønsker å jobbe i tillegg. Du finner også en pensjonsguide som kan åpnes underveis i beregningene. Her får du vite mer om:

- Hva er pensjon?
- Forskjellen på alderspensjon fra folketrygden og tjenestepensjon
- Om du kan påvirke størrelsen på pensjonen
- Når du tidligst kan ta ut pensjon
- Hvilke valgmuligheter du har
- Om du kan endre pensjonsvalg når du har tatt ut pensjon

du er 67 år, og samtidig slutter i stillingen som gir medlemskap i Statens pensjonskasse, kan tjenestepensjonen din bli lavere enn om du er medlem når du går av. Det skyldes at du kan gå over til å ha en oppsatt rett, hvor krav til full opptjening er mellom 30 og 40 år, og ikke alltid 30 som for aktive medlemmer. Hvis du ønsker å jobbe redusert stilling, må du huske minstekravene.

#### Så hvor lenge skal du jobbe?

Det er naturligvis en helhetsvurdering, både i forhold til livssituasjonen din, ønsket om å fortsette i arbeid og økonomien din. For mange har det større betydning å ha lønnsinntekt noen år ekstra, selv om det kan bety at tjenestepensjonen isolert sett reduseres.

Når du skal ta ditt valg, er det viktig å ha så god informasjon tilgjengelig som mulig. For eksempel er pensjonen din avhengig av fødselsåret ditt, lønnen din og pensjonsopptjeningen i både folketrygden og tjenestepensjonsordningen. Det er også viktig å være klar over at etter at du har gått av med tjenestepensjon fra SPK, kan eventuell inntekt i fremtiden gi redusert pensjon. For øvrig har SPK og folketrygden forskjellige regler når det kommer til inntekt ved siden av alderspensjonen.

#### Trenger du mer informasjon?

Du finner mye informasjon på Statens pensjonskasses nettsider – [www.spk.no](http://www.spk.no). I tillegg er du velkommen til å søke veiledning – ring 02775.

Statens Pensjonskasse

# Trives på jobb

## Randi Kiperberg Jensen, 72 år

Jobber som konsulent i Skatt sør på Fastsetting i Drammen.

Begynte i Televerket i 1959 og jobbet der frem til 1995 da hun ble sagt opp i forbindelse med en omorganisering. Fikk lønn i seks måneder fra Televerket, og videre ventelønn fra Statens Pensjonskasse. Ble oppfordret til å søke på aktuelle stillinger, og begynte i 70 prosent stilling på Fylkesskattekontoret i Drammen den 20. mai 1997. Stillingsprosenten økte raskt til 80 prosent. Medlem i SkL fra 2002, kom da fra et annet YS-forbund, 2FO. Hadde før det, frem til hun sluttet i Televerket i 1995, vært medlem av KTTL (Kvinnelige telegraf- og telefonfunksjonærers landsforening). Har jobbet i 80 prosent stilling frem til hun fylte 70 år. Jobber i dag 50 prosent.



### Var det vanskelig å bestemme seg for å fortsette å jobbe etter at du fylte 70 år?

- Jeg har hele tiden hatt et ønske om å jobbe så lenge jeg kan. Det blir litt annerledes når man er alene, mannen min døde for 10 år siden, men jeg hadde nok jobbet uansett.

### Hva er den viktigste årsaken til at du vil fortsette å jobbe?

- Jeg trives veldig godt på jobben, jeg har problemer med å bruke opp feriedager, seniordagene og fleksitid. Og så har jeg mange gode kolleger, det er et godt miljø her på jobben. Jeg har aldri følt meg så frisk som etter at jeg begynte å jobbe i Skatteetaten. Jeg jobber tirsdag og onsdag, og annenhver torsdag. Nå har jeg fri hver torsdag for å bruke opp feriedagene mine.

### Hvor lenge planlegger du å jobbe?

- Jeg er veldig takknemlig for at jeg kunne

få jobbe videre, og vil gjøre det så lenge jeg kan. Jeg har blitt spurt om jeg vil fortsette å jobbe både da jeg fylte 70 år og da jeg fylte 72 år, men det er nok fordi jeg også snakker om at jeg gjerne vil fortsette å jobbe.

- Frem til jeg fylte 70 fortsatte jeg med 80 prosent stilling som før. Da jeg fylte 70 valgte jeg å jobbe 50 prosent i to år til og da jeg ble 72 fikk jeg tilbud om å fortsette i ett år til. Nå har jeg kontrakt til 9. august 2014. Jeg håper at de spør neste gang også.

### Har arbeidsgiver tilrettelagt arbeidsdagen din for at du skulle kunne fortsette? Har du andre arbeidsoppgaver i dag enn tidligere?

- Jeg gjør akkurat det samme som før. I dag er jeg på fastsetting oppgavebehandling og jeg ringer blant annet avgiftspliktige og etterlyser momsoppgaver som ikke har blitt levert innen tre terminer eller mer. Det er alltid nok å gjøre. Når jeg er ferdig med en

liste, gir jeg beskjed, og da får jeg påfyll.

### Hva sier kolleger til at du fortsetter å jobbe?

- Kolleger sier de har bruk for meg, at jeg er flink til å finne folk. Og det betyr mye for at jeg trives. Jeg har snille og hjelpsomme kolleger og gleder meg hver dag til å gå på jobb.

### Hvordan synes du det har vært å kombinere jobb og pensjon?

- Jeg får full pensjon fra Folketrygden, og så får jeg noe fra Statens Pensjonskasse. Jeg kan egentlig ikke nok om pensjon, hva som er lønnsomt, jeg har tenkt mer på å jobbe så lenge jeg kunne.

Tekst: Astrid Hellwig

## Fakta

### Hvor mange medarbeidere over 67 år jobber fortsatt i etaten?

Skatteetaten har per 30. juni 2013 57 medarbeidere over 67 år.

For SkL sin del har vi 16 medlemmer over 67 år som fortsatt er i jobb.

### SkL-pensjonist?

Er du SkL-medlem og skal gå av med

pensjon? Husk at du kan fortsette medlemskapet i SkL som ikke yrkesaktiv. Det innebærer at du opprettholder alle medlemsfordelene, blant annet de gunstige forsikringsordningene for de som har det. I tillegg vil du få tilsendt SkL Nytt.

Kontingenten for ikke yrkesaktive er kr 100,-. Det sendes ut egen giro i de-

sember hvert år. Hører vi ikke noe fra deg så overføres du automatisk til ikke yrkesaktiv-medlem slik at eventuelle forsikringsordninger ikke avbrytes. Ønsker du ikke å fortsette som medlem, gir du beskjed til din avdeling eller direkte til sekretariatet på [post@skl.no](mailto:post@skl.no).

## Øystein Westby, 70 år

Jobber i SITS med bl.a. ansvar for kvalitetssikring av driftsdokumentasjon/tilbakerapportering for utført oppdrag for etater vi utfører print-tjenester for.

Begynte på Oslo Kemnerkontor i oktober 1959, fortsatte i ligningsetaten på 60-tallet før han endte i Avdeling for databehandling oktober 1979. Avdelingen er i dag en del av SITS. Medlem i SkL fra 1. juni 2001. Har jobbet fulltid frem til han fylte 70, og jobber nå to dager i uken.



### Var det vanskelig å bestemme seg for å fortsette å jobbe etter at du fylte 70 år?

- Jeg synes det er alt for tidlig å pensjonere seg hvis man er frisk når man fyller 62. Frem til i sommer jobbet jeg full tid. I begynnelsen av april, i god tid før jeg fylte 70, sendte jeg søknad om å få fortsette i etaten. Jeg hadde sjekket at statsansatte kan jobbe til de er 75 år, men visste også at Skatteetaten hadde et eget punkt om at det er de som til sist bestemmer. Det som irriterte meg litt var at det tok lang tid før jeg fikk svar. Svaret kom ikke før i begynnelsen av juli, og da hadde jeg purret flere ganger. Det skuffet meg. Jeg tenkte jeg var ute i god tid, også i forhold til Statens Pensjonskasse der man må søke om pensjon tre måneder i forveien.

### Hva er den viktigste årsaken til at du vil fortsette å jobbe?

- Jeg trives på jobben, har gode kolleger

og liker å jobbe, og så hadde jeg veldig lyst til å se de nye kontorene på Helsfyr. Jeg har jo jobbet der siden innflyttingen i april 1982.

### Hvor lenge planlegger du å jobbe?

- Kona pensjonerte seg for et og et halvt år siden, og før jeg søkte, ble vi enige om at jeg kunne fortsette i jobben i to år til. Nå som jeg har fått avtale om to dager i uken ut juli 2014, kommer jeg til å vurdere det på nytt når tiden nærmer seg.

### Har arbeidsgiver tilrettelagt arbeidsdagen din for at du skulle kunne fortsette? Har du andre arbeidsoppgaver i dag enn tidligere?

- Jeg har de samme arbeidsoppgavene som før, men mengden er redusert til å passe til mine to dager. Noen ville sikkert heller ha jobbet to sammenhengende dager, men jeg har en del oppfølging og

vi ble derfor enig om at det passet best med mandag og torsdag.

### Hva sier kolleger til at du fortsetter å jobbe?

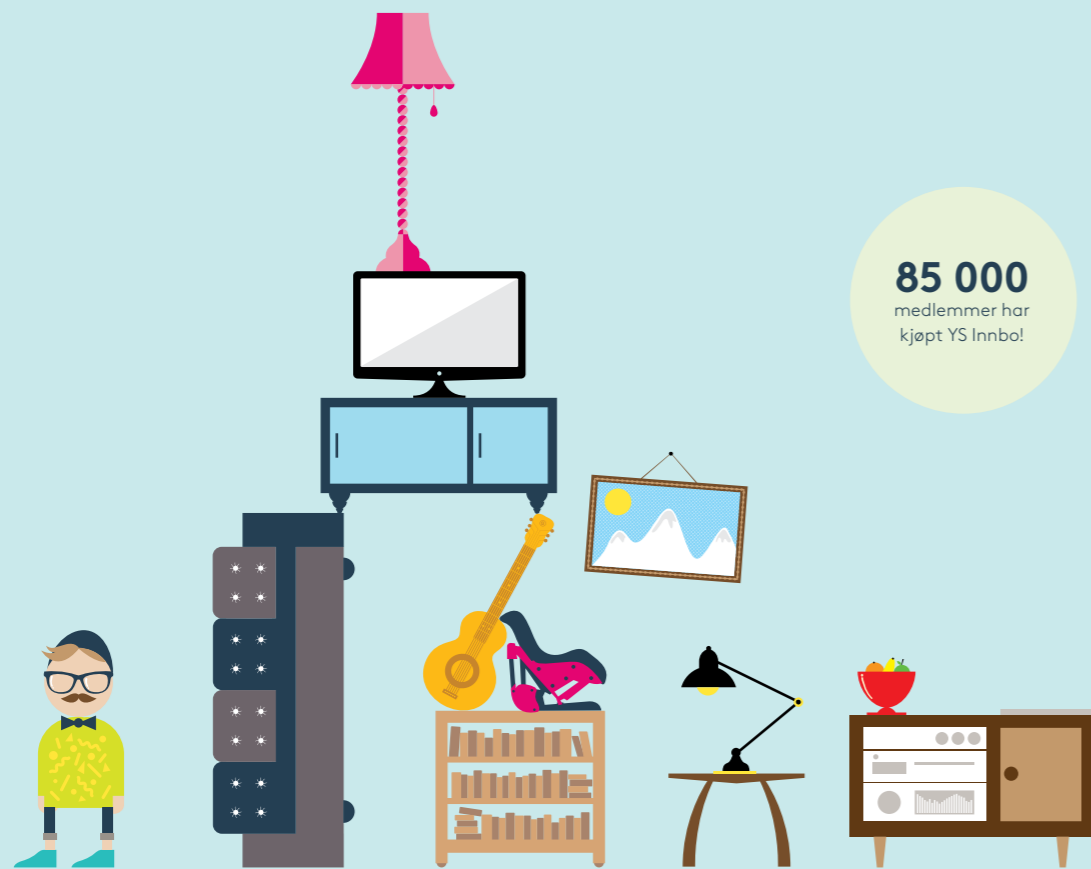
- De synes det er veldig allright, og bekrefter at jeg fortsatt gjør jobben min. Jeg har fått beskjed om at jeg ikke oppfattes som gammel.

### Hvordan synes du det har vært å kombinere jobb og pensjon?

- Jeg tar ut full pensjon fra Folketrygden, og har brukt magesfølelsen når det gjelder pensjon. Man vet jo ikke hvor lenge man lever, og man trenger heller ikke like mye penger når man blir eldre. Det er ikke noe fasitsvar. Alle som nærmer seg pensjonsalder bør sette seg inn i systemet og finne ut hva som fungerer og bruke egen magesfølelse.

Tekst og foto: Astrid Hellwig

# IKKE LA YS INNBO GÅ DEG HUS FORBI



YS Innbo er Gjensidiges beste innboforsikring og blant markedets aller rimeligste. Gjør du boligen tryggere kan du få enda lavere pris. Og du, ID-tyverisikring er selvsagt inkludert i YS Innbo.

Bestill YS Innbo på telefon 03100 eller på [gjensidige.no/ys](http://gjensidige.no/ys)

# Organiseringen av Skatteetaten

Den 18. oktober presenterte vi vårt syn på etatens organisering for Skattedirektør Hans Christian Holte. Hans Christian hadde fått oversendt dokumentet *SkLs innspill om Skatteetatens organisering* på forhånd, og sa seg enig i mange av betraktningene SkL kommer med.

Samtidig ble han gjort oppmerksom på forhold han skulle undersøke videre og ta med seg inn i direktoratets arbeid med å forbedre Skatteetaten.

## Medbestemmelse i den videre planleggingen

Dokumentet ble på nytt tema da Hans Christian gjestet årets landsstyremøte i november og presenterte sine 100 første dager i jobben som skattedirektør. Arbeidet vi har lagt ned i dokumentet har blitt lagt merke til, og vil forhåpentligvis også resultere i økt deltagelse i den fremtidige planleggingen av etaten. For SkL er det viktig å være med som en aktiv bidragsyter i dette arbeidet. På denne måten kan vi ivareta våre medlemmers beste. Vi mener forholdene er lagt til rette for nettopp det ved å initiere en åpen prosess for den videre utviklingen av etaten.

## Vårt syn

Dagens situasjon med kryssende ansvarsområder mellom regionene og landsdekkende funksjoner/riksprosjekter medfører uklare linjer og ansvarsområder. For å få en effektiv oppgaveløsning er det vik-



Fra skattedirektørens presentasjon på landsstyremøtet.

tig å ha en helhetlig struktur med klare styringslinjer. Videre er rettssikkerhet og likebehandling av skatteyttere viktige prinsipper vi må ta hensyn til. Vi mener det også er nødvendig å ta diskusjonen om hvor i landet Skatteetaten skal være representert, og ikke ukritisk legge ned kontorene som er minst.

- mange kontorer
- Økt, detaljert styring fra SKD etter ROS
- Oppgaveløsning, kompetanse og kontorstruktur
- Spesialisering og samhandling
- Forholdene på SOL og Veiledning

## Viktige punkter i dokumentet:

- Medbestemmelse og åpenhet
- Utviklingen i regionene etter ROS med økende bruk av landsdekkende funksjoner, riksprosjekter og nedleggelsen av

Fra SkL-info 23-13. Red.



# Samarbeid og utvikling

**Samarbeid gikk som en rød tråd gjennom begge dagene på årets Landsstyremøte. To effektive dager var fylt med besøk fra både Skatteetaten og YS, samt en gjennomgang av SkLs eget arbeid.**

Landsstyremøtet ble gjennomført den 6. og 7. november på Triaden i Lillestrøm. Temaer på årets møte var etatens fremtidige organisering, medlemsutvikling, organisering av SkLs formelle fora og utviklingen av YS.

## Tiltak for 2014

SkLs landsstyre er forbundets høyeste myndighet i landsmøteperioden og behandler formelle saker som budsjett, regnskap og prioriterte tiltak for kommende år. I år ble det vedtatt tiltak på følgende områder: Innflytelse, kompetanse, lønn, arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling.

I tillegg til de formelle sakene er landsstyremøtet en arena for organisasjonsutvikling, erfaringsutveksling og for å drøfte

aktuelle saker. Organiseringen av SkLs formelle fora (landsmøte og landsstyremøte) var ett av temaene, i tillegg til drift av avdelingene og kontakten med de ulike tillitsvalgte. På møtet var det gode diskusjoner som ga god påfyll for det videre arbeidet i avdelingene.

## Skatteetatens utvikling fremover

Skattedirektør Hans Christian Holte sparket i gang Landsstyret med å fortelle om sitt inntrykk av Skatteetaten etter sine første tre måneder. Fokuset hans nå er fremtidsbildet til Skatteetaten og utvikling og utfordringer fremover.

Om SkLs arbeid med og overleveringen av dokumentet *SkLs innspill om etatens organisering* hadde han følgende å si:

- Jeg synes det er et godt bidrag som også tidsmessig er et fint bidrag i diskusjonen. Det er ikke en helt enkel styringsmessig situasjon som vi nå står i. Jeg ser hva dere mener med at dagens struktur og oppgavefordeling i regionene gir både uklar styring og for detaljert styring.

## Kontinuerlig forbedring

Skatteetaten har vært veldig god på kontinuerlig forbedring, KF, og Christian Langvatn fra Skatt Midt-Norge var kommet for å fortelle mer om arbeidet. Hans budskap var at selv om det er masse bra med KF, kan det i noen situasjoner bli en tvangstrøye.

- Det er fire utfordringer med KF, sa han og fortsatte med å forklare hva han

mente. Utfordringene med KF er at systemet er en lineær og mekanisk endringsstrategi, den legger lite vekt på innovasjon og tar ikke tilstrekkelig hensyn til nødvendige kulturendringer og kunnskapsutvikling.

- Hvordan kan da KF faktisk fungere? spurte Langvatn før han pekte på de tre faktorene samhandling, kultiver over tid og handlingsrom, som han mener er viktig for at KF skal fungere. I tillegg understrekte han hvor viktig det er å skape arenaer for å gjøre hverandre gode.

## YS' Arbeidslivsbarometer og Arbeidsmiljøloven

- Samspeillet mellom det dere gjør lokalt og det YS gjør sentralt, gjør oss bedre. Dette

var budskapet til YS-leder Jorunn Berland på SkLs Landsstyremøte. Hun presiserte at hvis YS skal nå målet om synlighet, vekst og politisk slagkraft, må samarbeidet med organisasjonene være god.

- Hvis vi er mer tydelige på hva YS skal være, blir det lettere for SkL å vite hvilken rolle dere skal ha, sa Berland. Hun fortalte også om arbeidet som nå pågår i YS for å styrke organisasjonen både blant medlemmer og i den offentlige debatten. YS Arbeidslivsbarometer har blitt et viktig bidrag i dette arbeidet.

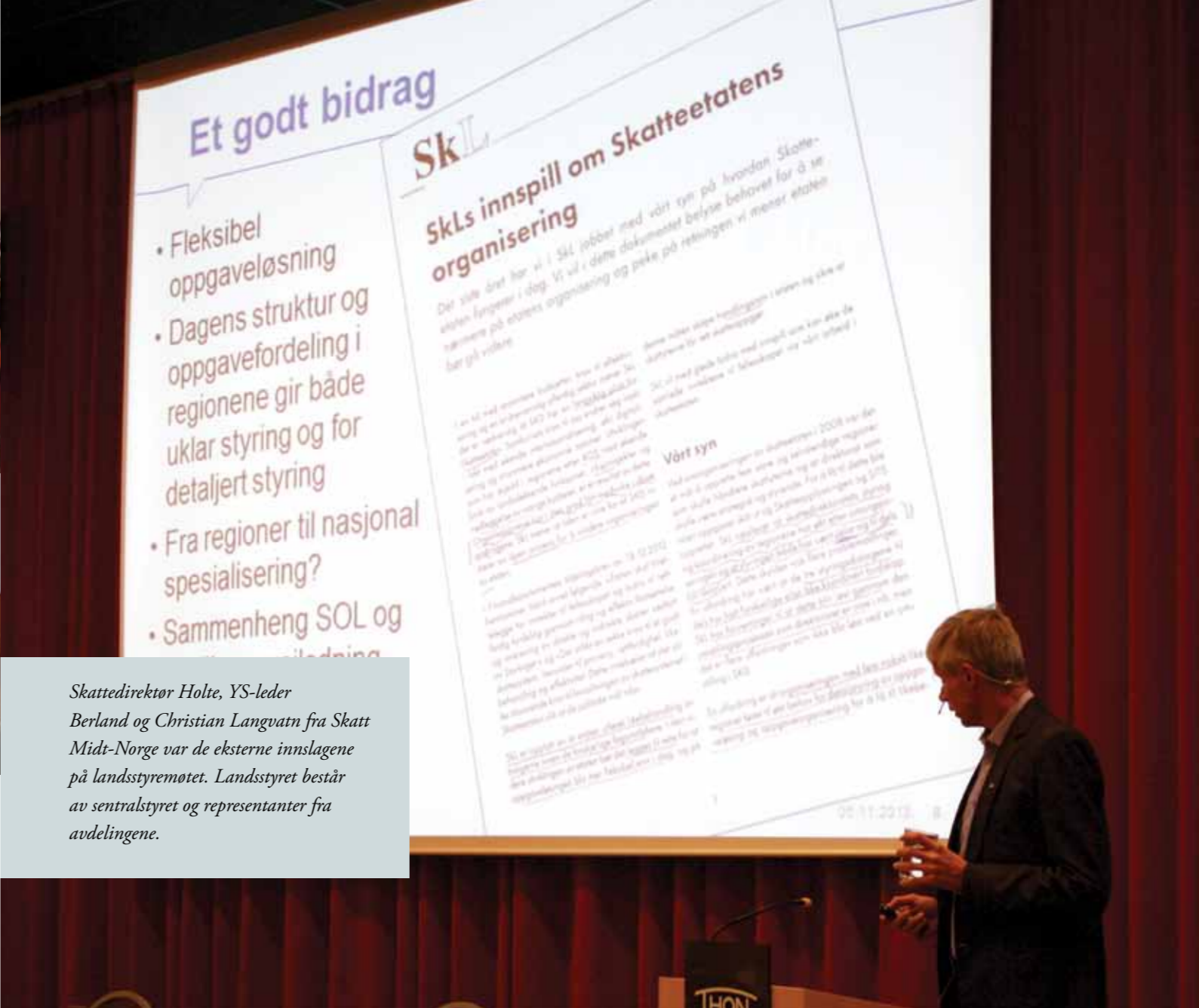
- YS skal være en synlig aktør. Vi har hatt oppslag i media tilsvarende 5 millioner reklamekroner, og mye skyldes YS' Arbeidslivsbarometer, fortalte Berland. Hun oppfordret oss til å bruke Arbeidslivsbarometeret i organisasjonsarbeidet.

- Det går an å hente mye bra argumentasjon derfra, sa hun.

De siste dagene har det vært mye diskusjon rundt funnene i Arbeidslivsbarometeret om at seks av ti ledere vil frede Arbeidsmiljøloven. YS ønsker å være fleksibel i diskusjoner om Arbeidsmiljøloven, men vil ha klarhet i hva som er problemet med loven før den endres.

- Mitt budskap er at det er viktig å utnytte handlingsrommet før vi endrer loven. Vi endrer ikke bare for å endre, det skal være et reelt behov, sa Jorunn Berland.

*Tekst og foto: Astrid Hellwig og Jens Chr. Batt*



*Skattedirektør Holte, YS-leder Berland og Christian Langvatn fra Skatt Midt-Norge var de eksterne innslagene på landsstyremøtet. Landsstyret består av sentralstyret og representanter fra avdelingene.*

# Prioriterte tiltak 2014



Jan Olav Rødal fra SkL Midt-Norge kom med kommentarer til Prioriterte tiltak 2014 under behandlingen på Landsstyremøtet. (Både SkLs lønnspolitikk og Prioriterte tiltak 2014 finner du på skl.no, i venstremenyen under styringsdokumenter.)

**SkLs styringsdokumenter starter med SkLs visjon «SkL skal være den ledende fagforeningen i Skatteetaten» som ble vedtatt på SkLs landsmøte i 2013. I tillegg har vi SkLs verdigrunnlag «Mennesket i fokus i et utviklende fellesskap», som kjennetegner hvilke holdninger SkL har og hvordan vi som medlemmer og tillitsvalgte skal handle og oppføre oss.**

SkL arbeider for at Skatteetaten skal være en attraktiv arbeidsplass med hensiktsmessig organisering og god kvalitet i oppgaveløsningen. Videre vil SkL at Skatteetaten tar godt vare på sine medarbeidere, utøver en raus personalpolitikk og har et godt arbeidsmiljø. SkL skal møte endringer i Skatteetaten aktivt og konstruktivt.

Jens Chr. Batt

I SkLs strategidokument som landsmøtet vedtok i fjor finner man styringsmålene for perioden 2013-2015. De skal gi oss retningen for å nå visjonen. Vi har styringsmål på følgende områder; innflytelse, kompetanse, lønn, arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling. Dette er de viktigste områdene SkL jobber med, i tillegg til den daglige medlemsspleien.

Får å nå styringsmålene for hele perioden er det behov for årlige prioriterte tiltak. Dette er tiltak innenfor de samme områdene og skal gjelde for hele organisasjonen, både sentralt og lokalt. I hvilken grad tiltakene har blitt gjennomført, og på hvilken måte, fremgår av sentralstyrets årlige beretninger.

## Prioriterte tiltak 2014

Det utarbeides årlige prioriterte tiltak for å nå styringsmålene i strategidokumentet. Strategidokumentet er basert på SkLs visjon og verdigrunnlag. Tiltakene gjelder for hele organisasjonen og følges opp gjennom egne aktivitetsplaner sentralt og lokalt.

### Innflytelse

- SkL skal være en pådriver for forbedring av etatens organisering og arbeide for større åpenhet rundt dette
- SkL skal jobbe for en helhetlig vurdering av etatens tilstedeværelse og oppgaveløsning
- SkL skal arbeide for større aksept for tillitsvalgtarbeid som likeverdig arbeid
- SkL skal påvirke politikerne for å få tilstrekkelige ressurser til å utføre etatens samfunnsoppdrag

### Kompetanse

- SkL skal utvide kurstilbudet for medlemmene
- SkL skal arbeide for at alle skal ha reell mulighet til å delta på kompetansehevende tiltak
- SkL skal arbeide for at riktig kompetanse tilsettes

### Lønn

- SkLs avdelinger skal bruke SkLs lønnspolitikk i det lokale arbeidet
- SkLs avdelinger skal aktivt påvirke og bruke lokal lønnspolitikk
- SkL skal arbeide for et bedre system for lønsvurdering i etaten
- SkL skal videreutvikle kurs for lokale lønnsutvalg

### Arbeidsmiljø

- SkL skal arbeide for bedre og mer stabile IT-verktøy
- SkL skal arrangere samling for verneombud og representanter i AMU
- SkL skal bidra til at etaten praktiserer en raus personalpolitikk
- SkL skal arbeide for realistiske resultatkrav

### Organisasjonsutvikling

- SkL skal øke antall medlemsmøter på skattekontorene
- SkL skal være mer synlig på skattekontorene
- SkL skal forbedre informasjonsarbeidet i avdelingene



## SkLs lønnspolitikk

Dette dokumentet ligger i bunn for SkLs arbeid med lønn både sentralt og lokalt, og er forankret i SkLs strategidokument for perioden 2013-2015.

### Overordnede prinsipper

SkL skal benytte sin innflytelse som eget forbund for å fremme medlemmenes krav og interesser i de sentrale oppgjørene. SkL prioriterer de økonomiske elementene i hovedoppgjørene slik:

- Generelt tillegg
- Lokale forhandlinger
- Sentrale justeringer

Prioriteringen skal likevel ha følgende føringer:

- Det generelle tillegget skal ha en slik størrelsesorden at alle minst opprettholder kjøpekraften
- Andelen til lokale forhandlinger skal være så stor som mulig utover dette
- Avsetning til sentrale justeringer brukes bare når det er nødvendig for å rette opp uønskede skjevheter

SkLs lønnspolitikk skal bygge på at kompetanse og kompetanseutvikling skal lønne seg. Den ansattes lønn skal gjenspeile relevant utdanning, erfaring, ansvar og arbeidsutførelse. SkL vil ha lønnsdifferensiering ut fra disse kriteriene. SkL aksepterer ikke alders- eller kjønnsbetingede lønnsforskjeller.

### Generelt tillegg

Det vil alltid være grunnleggende i SkLs krav til de sentrale oppgjørene at kjøpekraften for våre medlemmer minst skal opprettholdes.

### Lokale forhandlinger

SkL ønsker økt bruk av lokale forhandlinger for å oppnå målet om at den ansattes lønn gjenspeiler relevant utdanning, erfaring, ansvar og arbeidsutførelse. En god lokal lønnspolitikk med klare kriterier for lønnsopptrykk er et godt verktøy for å få til dette. Et system for lønsvurdering er viktig i dette arbeidet, og SkL mener at et slikt system bør være en del av den

lokale lønnspolitikken.

- Lokale forhandlinger skal basere seg på individuelle vurderinger, også når det gis til grupper av medarbeidere
- Det bør heller gis flere trinn til én der det er nødvendig enn færre trinn til flere
- Å rette opp uønskede lokale skjevheter skal prioriteres
- Tillitsvalgtarbeid skal vurderes på lik linje med øvrig arbeid i etaten
- Relevant real- og formalkompetanse skal lønne seg
- SkL vil ha økt lokal lønnsdannelse, og ønsker at SkLs tillitsvalgte prøver å få en bedre utnyttelse for våre medlemmer av de mulighetene som reglene i HTA pkt 2.3.4 gir.

### Sentrale justeringer

SkL mener at sentrale justeringsforhandlinger kan være et virkemiddel for å løfte enkeltgrupper og for å jevne ut lønnsforskjeller for enkelte grupper.

- En gjennomgang av medlemmenes lønsplassering skal alltid ligge til grunn for de prioriteringer som gjøres

### Belønningssystem

SkL vil ha et belønningssystem som er en del av den lokale lønns- og personalpolitikken. Både innsats og resultater bør gis oppmerksomhet og premieres. Belønningselementer kan være tidsavgrenset eller varig lønnstillegg, engangsbeløp, fridager mv. SkL ønsker en større bevisstgjøring av de mulighetene et velfungerende belønningssystem kan gi, og at dette benyttes i større grad.

### Livsfase

SkL mener at det må legges til rette for at etatens medarbeidere skal stå lenger i arbeid. SkL vil jobbe for at etaten benytter alle de 14 seniordagene som HTA åpner for i pkt 5.9.1. SkL skal ha ekstra oppmerksomhet på lønnsutviklingen til både seniormedarbeidere og andre som grunnet ulike livsfaser blir hengende etter. Dette kan for eksempel være ekstra lønnstrinn til seniormedarbeidere, vurdering av lønn ved gjennintreden etter foreldrepermisjon og utviding av antall egenmeldingsdager i forbindelse med syke barn.

07.11.13

# Lønn som fortjent?

**Det er få ting som opptar SkLs medlemmer så mye som lønn, og lønn føles som kjent sjelden rettferdig. Derfor er det viktig for SkL å ha en lønnspolitikk som viser hva vi skal jobbe for innenfor lønn og hvilken prioritering vi skal ha. Det er også viktig å synliggjøre overfor medlemmene hvilken politikk vi har på området da organisasjonene ofte har ulike prioriteringer. Den reviderte lønnspolitikken til SkL ble presentert på landsstyremøtet.**

### Hva skiller oss fra de andre?

SkL som YS-forbund skiller seg fra de øvrige organisasjonene ved at vi ofte er i en mellomposisjon. Tradisjonelt har akademikersiden vært en forkjemper for kun lokale forhandlinger og ikke noe sentralt, mens LO-siden har ønsket mer til sentrale oppgjør og mindre lokalt. SkL ønsker først og fremst at alle minst skal opprettholde kjøpekraften via generelle tillegg. Deretter ønsker vi en stor pott til lokale forhandlinger hvor kompetanse, erfaring, ansvar og arbeidsutførelse skal ligge til grunn for en individuell vurdering. Uønskede skjev-

heter vil vi jobbe for å rette opp.

### SkL – ved forhandlingsbordet

I motsetning til andre forbund, er SkL et eget forbund og vi sitter ved forhandlingsbordet i staten. Våre krav blir ikke samordnet på lavere nivå og vi har stemmerett når forhandlingsresultatet skal vedtas. Å være så tett på gir oss en god posisjon til å fremme medlemmenes krav og ivareta deres interesser.

Jens Chr. Batt



# Midt-Norges tillitsvalgte i Gdansk

**SkL skal ha de beste tillitsvalgte i landet. Dette har SkL Midt-Norge tatt på alvor, så 27.- 30. oktober var avdelingstillitsvalgte/plasstillitsvalgte, styret og regionstillitsvalgte på samling i Gdansk. Foredragsholdere var Hege Sømhovd og Alexander Paul.**

Det er en kursserie på 3 moduler som tidligere har vært arrangert for SkL øst. Nå var det SkL Midt-Norge sin tur til å fokusere på tillitsvalgtarbeid i praksis. Kursene er satt sammen med hovedfokus på kommunikasjon, presentasjon og retorikk, og legger vekt på praktiske situasjoner den tillitsvalgte kommer opp i. Målet for kurset er å skape en kultur blant tillitsvalgte i SkL hvor vi skal ha fokus på å ivareta medlemmene, synliggjøre og markedsføre SkL. Vi skal ha tillitsvalgte som overholder taushetspliktene sine og er en person som man kan stole på.

Kostnadene ved denne kursserien dekkes av OU-midler og ikke ordinær kontingent. Dette er midler YS Stat mottar fra FAD og skal brukes til opplæring av tillitsvalgte. Avdelingene må avholde kurs for sine tillitsvalgte for å motta disse pengene.

Hege Sømhovd og Alexander Paul er to engasjerte tillitsvalgte som har satt sammen dette kurset i samarbeid med SkL sentralt. De har begge holdt kurs på forskjellige arenaer og de har god kunnskap som tillitsvalgt.

Vi var fjorten deltakere fra Midt-Norge, to fra SkL sentralt og to observatører fra SkL sør som deltok.

Kurset ble gjennomført som en blanding av forelesning, rollespill og diskusjoner blant engasjerte deltakere. Utgangspunktet for gruppeoppgavene vi fikk utdelt, var kommunikasjon. Vi øvde på hvordan åpne en samtale og være en interessevekker. Vi ble bevisstgjort på effekten av tone-



fall, stemmebruk og kroppsspråk.

Vi fikk også en innføring i retorikk – kunsten å overbevise.

Vi lærte at hvis vi vil oppnå noe så må vi:

- ville det
- ha tro på det
- planlegge det
- gjøre det

Det er viktig med både skoloring, faglig påfyll og motivasjon for alle våre tillitsvalgte. På disse dagene i Gdansk lærte vi både oss selv og andre bedre å kjenne, og det kommer godt med videre i arbeidet som

tillitsvalgt i SkL.

Kurset ble avsluttet med at vi alle måtte sette opp en individuell utviklingsplan som vil bli fulgt opp i modul 2 som blir i mars neste år.

En stor takk til Hege Sømhovd og Alexander Paul for en kjempebra samling, både faglig og sosialt. En like stor takk til styret i SkL Midt-Norge som valgte å gjennomføre kurset for oss.

Vi gleder oss allerede til fortsettelsen!

*Tekst: Torhild G. Rygg  
og Tove Janita Aalberg*



## SkL Ung-konferansen

### Reisebrev fra Krakow

Den 2. til 4. september ble årets SkL Ung-konferanse holdt i Krakow, Polen. 26 unge, lovende SkL-medlemmer hadde tatt turen til Hilton Garden Inn i Krakow for å delta på en lærerik og flott konferanse.

Siden konferansestart var på en mandag, bestemte flere av deltakerne seg for å reise nedover på fredagen, slik at de fikk noen ekstra dager i den flotte, polske byen. Byen regnes som en av Europas vakreste, og er skrevet inn på UNESCOs liste over verdens kulturarv. Krakow var landets hovedstad frem til 1609 og er Polens nest største by med over 750 000 innbyggere. Noen av de som reiste nedover før helgen, var blant annet og så saltgruvene og Auschwitz.

Programmet på mandag startet med lunsj før Pål Arnesen, leder for YS Stat, hadde et innslag. Det var veldig hyggelig at Pål tok seg tid til å være med oss til Krakow. Dessverre hadde han fullt program, så han fikk kun sett hotellet og flyplassen. Videre på mandagen fortsatte Hege Sømhovd, verveansvarlig i øst, med kommunikasjon og retorikk, der vi blant annet hadde gruppeoppgaver.

Dagen ble fulgt opp med middag på Cyrano de Bergerac, som var en koselig kjellerrestaurant midt i den gamle byen av Krakow.

Dag 2 starter vi opp igjen med kommunikasjon og retorikk og nye gruppeoppgaver. Videre fortalte Ivar Sømhovd, nestleder i SkL, om lønn og permisjon/fleksitidsreglementet. Det er ofte spørsmål knyttet til disse emnene, så det var veldig greit med litt informasjonen. Dagen var litt kortere enn den forrige, så det ble tid og anledning til en tur i byen for blant annet shopping. Videre på kvelden reiste vi til Villa Decius Restaurant. Der fikk vi veldig god mat, og det ble en fin avslutning på turen.

Turen var veldig kjekk, og det var hyggelig å møte så mange unge i SkL. Vi vil takke foredragsholderne Pål Arnesen, Hege Sømhovd og Ivar Sømhovd. Og vi håper at enda flere vil ta turen på neste års SkL Ung-konferanse.

*Med vennlig hilsen  
SkL Ung-utvalget*

*Red.*



Styret i SkL nord fikk planlagt både den neste årskonferansen, temadager og vervebrosjyre på styremøtet i Vilnius. Fra venstre Jan Ove Nilsen (fra sentralstyret), Wenche Wang, Kim-Rune Øverland, Asbjørn Eliassen, Annelise Isaksen Rosland, Christina Kaarbø, Knut Boland og Geir Asbjørn Heitmann.

## SkL nord – Styremøte i Vilnius

**Det er ikke ofte styret i SkL nord sitter samlet når det avholdes styremøte. For første gang på 6 år hadde SkL nord styremøte med personlig oppmøte, og valget for treffsted var Vilnius.**

Styremøtet for SkL nord ble avholdt den 12.-15. september i Vilnius, Litauen. Til sammen deltok ti fra SkL nord og sentralstyret på et meget innholdsrikt og interessant møte. Asbjørn Eliassen hadde ansvar for å lede møtet, Annelise Rosland var sekretær. Med på møtet var Per Magnar Stavland, leder i SkL, og Jan Ove Nilsen, som er SkL nord's kontaktperson. Det er ikke ofte vi i styret ser hverandre under møtene, så dette var en flott anledning til å møte hverandre igjen.

**Saker som ble tatt opp disse dagene var blant annet:**

- Årskonferansen 2014,
- Temadager 2013/2014
- Verving
- Brosjyre
- Prioriterte tiltak med innput fra Jan Ove

- Styrearbeid i praksis ved Per Magnar og Jan Ove

Dag 1 ble vi kjørt til to forskjellige hoteller for det hadde blitt litt kluss med bestilling av rom. Det var fire som måtte overnatte på et hotell litt utenfor byen, mens resten fikk rom på hotellet der styremøtet foregikk. Vi kom litt sent i gang første dag for alle var sultne, og turen gikk rett ut på en cafe/restaurant for å spise litt mat. Vi hadde ikke møterom den dagen så da vi var ferdig med å spise, flyttet vi oss til en litt rolig fortauskafe hvor vi avholdt første del av møtet. Der satt vi til det ble for mørkt til å fortsette, og ble enige om å møtes neste dag.

Dag 2 måtte de fire som bodde på hotellet utenfor byen pakke sakene sine og dra til hotellet der møtet skulle være. Der var det bestilt møterom, og fra kl. 9 til kl. 17 ble møtet avholdt. Vi fikk lunsj på hotellet. Da vi var ferdige måtte de fire som ikke hadde fått rom på samme hotell dra og sjekke inn på et nytt hotell. Det lå ca. 15 minutter unna det andre hotellet, så det ble benyttet drosje til og fra hotellene.

Vi hadde avtalt å møtes på en restaurant for å spise middag, og der satt vi resten av kvelden og hadde en flott kveld med mye mat og latter.

Dag 3 var lørdag og da hadde vi fri. Så da var vi spredd over hele byen, noen shoppet og noen var gått på egenhånd for å utforske byen. Vi møttes på kvelden for felles middag og hygge.

Dag 4 skulle vi hjem, men siden vi ikke hadde fått ferdig alle sakene på lista vår, så valgte vi å benytte tiden etter frokost til å avvikle resten av møtet. Deretter gikk turen til flyplassen og hjem til Norge hvor vi kom til et Gardermoen som var fullstappet av folk, for der hadde det vært strømmstans og køene var utrolig lange. Noen hadde det travelt med å nå fly videre så der ble vi ganske raskt spredd over hele terminalen.

Alt i alt en veldig hyggelig og lærerik tur, og vi var alle enige om at vi gjerne tok en tur tilbake.

*Hilsen SkL nord  
v/ Wenche Wang*



En trivelig gjeng. Deltakerne på Trinn 3, kurs i forhandlinger, greide å beholde tonen selv om temperaturen steg noen grader mens det stod på som verst.

## Trinn 3 Klar for forhandlinger

**Forhandlinger er ikke enkelt, men forhandlingsteknikk kan læres. Og den beste måten å gjøre det på er å øve seg på forhandlinger som man ikke nødvendigvis kommer oppi på egen hånd, men som likevel engasjerer og setter følelsene i sving.**

Se det for deg: Partene har presentert sine synspunkter, diskusjonene har økt temperaturen med flere grader og utsiktene til å komme til enighet virker uendelig langt unna. Og likevel vet alle at vi er nødt til å bli enige og komme frem til et resultat alle parter kan leve med. Alternativet er, som tilfellet var på Trinn 3-kurset i forhandlingsteknikk, ikke å komme til enighet i det hele tatt. Det er en situasjon alle vil tape på.

Noe av det aller viktigste når det gjelder forhandlinger er å kjenne seg selv så godt at man vet om sine egne styrker og svakheter. En annen avgjørende forutsetning er å stille godt forberedt. Og da gjelder det ikke bare å kjenne til alle detaljer og konsekvenser, men også at man til en viss grad kan forutse hvordan den andre forhandlingsparten betrakter situasjonen. Først da har man mulighet til å unngå å kjøre seg inn i et spor det er vanskelig å komme ut fra og å se hvilke alternative løsninger som vil være levelige for begge parter.

Årets trinn 3, kurs i forhandlinger, var lagt til Budapest. Det ga en fin ramme rundt fire læringsintense dager. Kombinasjonen av teori og gruppeoppgaver gir alle mulighet til å trene seg på selve forhandlings-situasjonen, samtidig som gjennomgan-

gen av oppgavene i etterkant var med på å gi alle en aha-opplevelse.

Kurset gir innsikt og øvelse i teknikker og taktikker når man er i forhandlinger, og mulighet for å etablere et nettverk og en bedre plattform til å møte fremtidige forhandlinger. Kurset består av mye gruppearbeid og praktisk øvelse i forhandlings-situasjoner. Målgruppen er SkLs tillitsvalgte som har gjennomført trinn 1 og trinn 2 tidligere.

*Astrid Hellwig*



Det var en god tone mellom Jorunn Berland, ledere av YS, og Høyres stortingsrepresentant Svein Flåtten. Sistnevnte forsikret at trepartssamarbeidet står helt sentralt for den nye regjeringen, og de vil holde seg nøytralt til og samarbeide med alle hovedorganisasjonene. Foto: Erik Norrud

## Et godt arbeidsliv tuftet på samarbeid

YS-leder Jorunn Berland åpnet YS-konferansen 2013 med budskap om at et godt arbeidsliv skal bygge opp under god næringspolitikk og verdiskapning.

Regjeringsskiftet ble fort tema for YS-lederen. Ikke bare resulterte det i at Erna Solberg måtte takke nei til å stille på konferansen, forventningene til de neste fire årene er også høye. Med Høyre og Fremskrittspartiet i regjering er det god grunn til å spå en endret retning av arbeidslivspolitikken i årene som kommer.

- I sin plattform hegner regjeringen Solberg om trepartssamarbeidet, tar til orde for fortsatt fokus på arbeidsmarkedspolitikken og fortsetter arbeidet med et inkluderende arbeidsliv. Det er gode signaler, sier Berland.

### God næringspolitikk

Utviklingen av norsk økonomi går godt,

på tross av en nedgang i verdensøkonomien. Selv om det er vanskelig å spå fremtiden, tyder lite på at det vil komme store endringer de nærmeste årene. Berland deler derfor ikke NHO-leder Kristin Skogen Lunds bekymring over at norske lønninger ligger 70 prosent over lønningene til våre handelspartnere. Hun deler heller ikke Qvigstads, fra Norges Bank, manglende tro på frontfagsmodellen, og kjenner seg ikke igjen i uttalelsen hans om at YS ved neste års lønnsforhandlinger kommer til å kreve en solid lønnsvekst uavhengig av den økonomiske situasjonen i Norge.

- God næringspolitikk skal bygge opp under verdiskapning både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, sa Berland. Hun understreket også at samarbeid og solidaritet på tvers over landegrensene er viktig. YS jobber på europeisk nivå for å øke sysselsetting og lønnsomhet, med

ungdomssysselsetting som et viktig satsingsområde.

### Satser på ny, god IA-avtale

IA-avtalen løper ut ved utgangen av året. YS jobber nå for å få til en ny, god avtale.

- I privat sektor er sykefraværet nå under det nasjonale målet på 5,6 prosent, men vi har fortsatt utfordringer i andre sektorer, sa Jorunn Berland. Evaluering av IA-systemet viser at insentivet ikke fører til økt deltagelse i arbeidslivet, og det har heller ikke ført til at systemet fungerer godt nok. YS er glad for at den nye regjeringen har signalisert at de vil se nærmere på dette.

### Kampen for likestilling og mot sosial dumping

Likestilling var et tema Jorunn Berland la spesielt vekt på. Hundre år etter at kvinner fikk stemmerett, har kvinner fortsatt

lavere tilknytning til norsk arbeidsliv enn menn. De siste fem årene har likestilling i hjemmene stått på stedet hvil. Holdningene i samfunnet styrker opprettholdelsen av fedrekvoten. Vi er rett og slett ikke kommet så langt at det er naturlig for menn å ta sin rettmessige del av ansvaret i hjemmet.

YS-lederen mener også at den nye regjeringen må forsterke innsatsen for å bekjempe sosial dumping.

- Situasjonen i byggebransjen er godt kjent, men YS ser de samme utfordringene i mange andre bransjer: luftfarten, godstrafikken, turbussene, renhold, hotell og restaurant, sa hun.

Tekst: Astrid Hellwig

## Ny regjering ønsker å lytte til alle hovedorganisasjonene

**- Ja, Regjeringen Solberg vil forholde seg nøytralt til alle hovedorganisasjonene, bekreftet Høyres stortingsrepresentant Svein Flåtten på YS-konferansen.**

Regjeringen Solberg har signalisert at de vil lytte til alle hovedorganisasjonene. På årets YS-konferanse var det derfor viktig å få en nærmere avklaring på hva dette innebærer for organisasjonene. Ikke før Erna Solberg hadde presentert den nye regjeringen utenfor slottet, kunne Svein Flåtten fra Høyre fortelle om hva regjeringsskiftet betyr for det videre trepartssamarbeidet.

- Erna beklager at hun ikke kunne komme, og dere har fått den til gode. Det er mulig at Erna angret litt på at hun ikke er her når hun står her om et års tid, og listen over hva dere har til gode har blitt lengre, innledet Flåtten.

### Viktig med riktig innhold i trepartssamarbeidet

Flåtten forsikret organisasjonene om at regjeringen ikke har planer om å ekskludere organisasjonene i det videre arbeidet.

- Trepartssamarbeidet står helt sentralt. Og regjeringen vil forholde seg til alle hovedorganisasjonene. Alle skal være med, lovet han. Han forklarte at han ser trepartssamarbeidet i sammenheng med behovet for å beholde konkurransekraften, samt påvirke til lønnsmoderasjon i offentlig sektor.

- Menneskene er det viktigste. Av og til når man hører på den norske samfunnsdebatten, får man inntrykk av at oljefon-

det er det saliggjørende. I virkeligheten er den bare en liten del i den store sammenhengen. Humankapitalen er den viktigste, sa Flåtten. Samtidig var han helt tydelig på at innholdet i trepartssamarbeid, hva skal vi snakke om og diskutere med hverandre, er avgjørende for at trepartssamarbeidet skal fungere godt.

### Store oppgaver for ny regjering

Lav arbeidsledighet og høy sysselsetting er et hovedmål for Høyre og FRP-regjeringen. Det skal lønne seg å jobbe.

- I Sundvolden-erklæringen har vi satt opp en del store oppgaver. Det er først og fremst å realisere Kunnskaps-Norge. Vi må sikre et løft for syke og eldre. I tillegg må vi tette sikkerhetsnettet for de som faller utenfor samfunnet. Vi må sikre konkurransekraften for norske arbeidsplasser. Vi må forenkle og effektivisere landet. Hvis vi skal gjøre dette i privat sektor, må vi også gjøre det i offentlig sektor. Disse fungerer ikke hver for seg, men sammen, sa Svein Flåtten før han fortalte mer om hvordan den nye regjeringen skal angripe oppgavene.

- Hvis vi skal få til dette, må vi sikre arbeidsplasser, fortsatte Flåtten og la til at oppgaven for en ny regjering er å gjøre det enda bedre enn den forrige.

- Og virkemidlene for en ny regjering er å gjøre det på en annen måte, la han til.

Tekst: Astrid Hellwig og Einar Holst Clausen

# SKL butikken



SKLs fat, kr 500,-



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



SKLs jubileumsbolle, kr 175,-



SKLs dokumentmappe, kr 150,-



SKLs ryggsekk, kr 150,-



A5 skrivebok kr 30,-



SKLs vinopptrekker, kr 65,-



Liten bolle fra SKL kr 250,-



Comelbak  
drikkeflaske kr 125,-



Kortholder  
kr 55,-



SKL-vase fra kr 365,-



Bodum porselenskrus, 2 stk 135,-

## Vi har også for salg:

SKL bag kr 275,-  
SKL bagasjebånd kr 30,-  
SKL bagasjevekt kr 150,-

## I tillegg har vi for fri utsending:

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

Send bestilling til: [post@skl.no](mailto:post@skl.no)

## Sentralstyret



**Leder:**  
Per Magnar Stavland  
Skatt øst, Sandvika  
Mobil: 91 19 69 67  
[per.stavland@skl.no](mailto:per.stavland@skl.no)



**Nestleder:**  
Ivar Sømhovd  
Skatt øst, Oslo  
Mobil: 40 72 78 60  
[ivar.somhovd@skl.no](mailto:ivar.somhovd@skl.no)



**Styremedlem:**  
Inger Helen Jensen  
SITS Oslo  
Tlf.: 22 07 74 41  
Mobil: 92 46 84 30  
[Inger-helen.jensen@skatteetaten.no](mailto: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](mailto:rolf.lillerovde@skatteetaten.no)



**Styremedlem:**  
Sissel Eilefstjøn  
Skatt sør, Seljord  
Telefon: 35 06 30 92  
[sissel.eilefstjonn@skatteetaten.no](mailto:sissel.eilefstjonn@skatteetaten.no)



**Styremedlem:**  
Heidi Bolgnes  
Skatt Midt-Norge, Trondheim  
Mobil: 95 04 82 75  
[heidi.bolgnest@skatteetaten.no](mailto:heidi.bolgnest@skatteetaten.no)



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



**Styremedlem:**  
Jan Ove Nilsen  
Skatt sør, Skien  
Tlf. 35 58 57 54  
Mob. 46 93 46 20  
[janove.nilsen@skatteetaten.no](mailto:janove.nilsen@skatteetaten.no)



**Styremedlem:**  
Rakel Brembo  
Skatt nord, Narvik  
Tlf. 76 96 42 45  
Mobil 41 10 74 23  
[rakelmaria.brembo@skatteetaten.no](mailto:rakelmaria.brembo@skatteetaten.no)

**Varamedlemmer:**  
1. Kaare S. Sidselrud,  
Skatteopplysningen, Oslo  
2. Siv L. Godø  
Skatt Midt-Norge, Ålesund

## Avdelingene

### SKL nord:

**Avdelingsleder:** Asbjørn Eliassen, Brønnøysund  
**Regiontillitsvalgt:** Knut Boland, Alta  
**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:** Jan Olav Rødal, Molde  
**ATV Veiledning:** May-Gunn Nordstrand, Ålesund  
**ATV Fastsetting:** Jan Sivert H. Sandøy, Molde  
**ATV Kontroll - og rettsanvendelse:**  
Siv L. Godø, Ålesund  
**ATV Innkreving:** John Østhus, Trondheim  
**ATV Skattekrim:** Espen Mo, Trondheim  
**Administrasjon/Stab:** Jan Olav Rødal, Molde  
**ATV SITS:** Ole-Bjørn Remseth, Ålesund

### SKL vest:

**Leder:** Ronny Rydningen, Leikanger  
**Regiontillitsvalgt:** Anne Rysjedal, Førde  
**ATV Veiledning:** Svein Ove Myking, Bergen  
**ATV Fastsetting:** Silje Birkeland, Fjaler  
**ATV Kontroll - og rettsanvendelse:**  
Kjell Reidar Søiland, Stavanger  
**ATV Innkreving:** Øyvind Sømme, Stavanger  
**ATV SFU:** Camilla Steen, Stavanger

### SKL øst:

**Avdelingsleder:** Roy Strømstad, Oslo  
**Regiontillitsvalgt:** Roy Strømstad, Oslo  
**ATV Veiledning:** Imran T. Mahmood, Oslo  
**ATV Fastsetting:** Mona Kristoffersen, Jessheim  
**ATV Kontroll - og rettsanvendelse:**  
Anne Helland, Gjøvik  
**ATV Innkreving:** Hege Sømhovd, Oslo  
**ATV Skattekrim:** Roy Strømstad, Oslo  
**Administrasjon/stab:** Trine Nicolaisen, Oslo

### SKL sør:

**Avdelingsleder:** Maria Aasland, Skien  
**Regiontillitsvalgt:** Mona Pettersen, Holmestrand  
**ATV Veiledning:** Per Jarle Nørholmen, Grimstad  
**ATV Fastsetting:** Marianne Spangberg, Hokksund  
**ATV Kontroll - og rettsanvendelse:**  
Inger Johanne B. Viken, Tønsberg  
**ATV Innkreving:** Else Karin Øyen, Skien  
**ATV Skattekrim:** Inger Johanne Viken, Tønsberg  
**Administrasjon/stab:** Ane Enger, Skien

## Skatteopplysningen:

**Hovedtillitsvalgt:** Ingemund Sægrov, Nordfjordeid  
**Skatt nord:** Atle Magnar Rognså, Bodø  
**Skatt Midt-Norge:** Tove Janita Aalberg, Steinkjer  
**Skatt Vest:** Ingemund Sægrov, Nordfjordeid  
**Skatt øst:** Arve Korsveien, Hamar  
**Skatt sør:** Turid Kaasa, Kristiansand

## SKD/SITS

**Leder:** Karen M. Schnell, SITS, Oslo  
**Hovedtillitsvalgt:** Inger Helen Jensen, SITS, Oslo

**Plasstillitsvalgt:**  
**Grimstad:** Alexander Paul

## Sekretariatet:

Adresse: Lakkegata 3, 0187 Oslo  
Tlf: 21 01 36 98  
Faks: 22 17 56 09  
E-post: [post@skl.no](mailto:post@skl.no)



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



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



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

**Per Magnar Stavland**, Mob. 91 19 69 67  
**Ivar Sømhovd**, Mob. 40 72 78 60

**Redaksjonen:**  
Astrid Hellwig  
Jens Chr. Batt

**Ansvarlig redaktør:**  
**Per Magnar Stavland**, Mob. 91 19 69 67

**Utgiver:**  
Skatteetatens Landsforbund

**Utforming:**  
Heidrun Klevan

**Forsidefoto:** Astrid Hellwig

**Ansvarlig Trykk:**  
Erik Tanche Nilssen AS

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

B-Postabonnement  
(Returadresse)  
SkL-Nytt  
Lakkegata 3  
0187 Oslo



**SkL**  
Skatteetatens Landsforbund

## VERV OG VINN!

### Verv og vinn gavekort på kr 5 000,-

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

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

Fyll ut blanketten på baksiden, eller registrer innmeldingen på [skl.no](http://skl.no).

### Du bestemmer selv hvordan du bruker kortet

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



SkL – et forbund i



Elektronisk innmeldingsblankett finner du på [skl.no](http://skl.no) eller

