

SkLs landsstyremøte 2016 s. 9



SkL Ung-konferansen s. 14





Redaktørens eget hjørne

På mange måter føler jeg ofte at jeg sniktitter inn i fremtiden når jeg jobber med artikler til SkL Nytt. Skatteetaten har aldri ligget på latsiden, og mye av det vi har skrevet om det siste året, viser at utviklingen fortsetter. Om noen år vil Altinn tilby en rekke andre muligheter enn i dag, og jeg er sikker på at den vil fortsette å oppleves som en toppmoderne og effektiv løsning. Min drøm er at alle tjenester fra staten ble samlet på ett sted. Jeg vet det er mye forlangt, men det hadde vært deilig med skatt, folkeregister, digital postkasse og helsenorger på ett sted, og da gjerne Altinn som jeg kjenner godt fra før.

Som vanlig er det flere som har bidratt til at også denne utgaven av SkL Nytt viser litt av bredden av det som opptar oss som forbund. En stor takk til prosjektgruppen for ny skatteforvaltningslov som på kort varsel svarte på spørsmål og kom med nyttig informasjon til artikkelen om den nye loven. Takk også til Britt Elin Riseng Berg og Ellen S. Bustnes som deler sine opplevelser etter å ha deltatt på henholdsvis SkL Ung-konferansen og medbestemmelsekurset. Begge gir de innblikk i arrangement som forhåpentligvis gir flere lyst til å melde seg på neste gang de arrangeres.

Før det nye året starter med både årskonferanser, kurs og andre SkL-aktiviteter, ønsker jeg dere alle sammen en riktig god jul. Takk også for året som vi nå er i ferd å avslutte.

Åshild



En prat med...

Edel Strand

Arbeidssted: SI

Ansatt siden: 1. april 2003

Medlem i SkL siden: opprettelsen av SkL SI 7. desember 2015, før det 7 år i STAFO SI

Stafo SI gikk over til å bli SkL SI for omtrent et år siden. Hvordan har det vært å være med i SkL og er det stor forskjell på din rolle før og etter?

Først vil jeg si at vi er veldig takknemlig for den varme mottakelsen vi har fått fra alle dere i SkL. Fra å være egenstyrt der vi trakk opp stien selv, har vi nå bl.a. føringer å styre etter. Fordelen er at vi jobber mere målrettet og det er enklere å styre. I tillegg sitter vi ikke lenger selv i HA-møter på etatsnivå.

SkLs visjon er at vi skal være den ledende fagforeningen i Skatteetaten. Har du noen tanker om hvordan vi skal nå vår visjon?

Det viktigste er at vi har kunnskapsrike, aktive og løsningsorienterte tillitsvalgte som utfører et konstruktivt samarbeid med arbeidsgiver, og at dette synliggjøres overfor medlemmene og ansatte ellers i etaten. SkL blir det naturlige valget fordi vi skaper trygghet og tillit for våre medlemmer.

Nå nærmer det seg to år siden SI ble innlemmet i Skatteetaten, hvordan synes du det går?

Jeg kjenner på en økende spenning i forhold til etatens organisering og oppgavefordeling. SI har vært lite i fokus etter innlemmelsen, men nå er det full trøkk naturlig nok. Jeg er svært takknemlig for det gode samarbeidet vi har på virksomhetsnivå mellom partene.

Dere blir ikke direkte rammet av kontorstruktur, men har du noen tanker om etatens organisering?

Jeg håper vi får en organisering med mindre byråkrati, en helhetlig og brukerorientert forvaltning, at vi greier å ivareta våre oppdragsgivere på en optimal måte, og at vi kan fortsette å jobbe for bedre samordning, forenkling og effektivisering av offentlig sektor.

Stramme budsjett – kor mykje tolerer vi?



Då kom beslutninga om ny kontorstruktur i Skatteetaten. Ikkje som ein del av statsbudsjettet, berre ei orientering til Stortinget om at vedtaket var tatt. Skatteetaten har fått i oppdrag å gjennomføra endringa av talet på kontor. Dette fører til at me ikkje har formelle kanalar å påvirka vidare, men SkL vil likevel opplysa dei politiske kontaktane våre om konsekvensane for samfunnet me meiner den storstilte nedlegginga av kontor vil føra til.

Som venta kom statsbudsjettet både med gevinstrealiseringar og eit generelt kutt i budsjettet til Skatteetaten. Eg meiner situasjonen i Skatteetaten er alvorlig med omsyn til å ha nok ressursar til å få utført samfunnsoppdraget. Det er fleire år sidan varsellampene begynte å blinka, og dei siste åra har kutta i Skatteetatens budsjett vore markante. Regjeringa er heller ikkje villig til å støtta naudsynt satsing på nye IT-løysingar. Me må då velja mellom å bruka pengar på å utvikla nødvendige IT-løysingar som støttar opp under effektiv saksomhandsaming i staden for å ha fleire tilsette. Me ser litt til situasjonen i Danmark der det har vore nedskjeringar og oppseingar i Skat i fleire år. No ser dei danske politikarane at dette ikkje går og har lova meir pengar og ressursar til etaten. Kor lenge går det før Skatteetaten i Noreg kjem i same situasjon? Var Rommerikssaka berre eit varsel om kva som kan koma?

Første veka i november arrangerte vi vårt årlege landsstyremøte. Møtet var prega av gode diskusjonar om SkLs utfordringar og

framtid. Det er viktig at sentralstyret og avdelingane tar dei rette diskusjonane som skal gjera SkL enda meir aktuell og attraktiv som eit godt alternativ for noverande og potensielle medlemmar.

Dei lokale forhandlingane er no i ferd med å bli avslutta. Det er heilt sikkert medlemmar som ikkje er nøgde, slik vil det alltid vera. Eg er viss på at dei lokale lønsutvala har gjort det dei kan for medlemmane. Lokale lønsforhandlingar er som namnet seier, ei forhandling mellom fleire partar om fordeling av lønspotten. Same kor stor potten er, vil det ikkje vera nok til alle som har gjort ein god innsats. Både dei som forhandlar og enkeltmedlemmar vil etter forhandlingane gjerne ha ønska eit enda betre resultat, uansett hvor godt resultatet ble. Det eg er helt sikker på, er at det løner seg å vere organisert, i motsetnad til å være uorganisert og at ingen tar vare på dine interesser.

Eg vil nytta dette høvet til å takka alle tillitsvalde i SkL for ein god jobb i 2016. Både dei som har forhandla løn og tillitsvalde på andre område, har gjort ein god jobb som representantar for SkL.

Jula nærmar seg med stormskritt, og eg vil ynskja alle ei god førjulstid.

God jul og godt nytt år.

Per Magnar Stavland

INNHOLD

Ny tariffavtale ga nye muligheter - og utfordringer	s.4
SkLs lønnspolitikk	s.5
Skatteforvaltningsloven trer i kraft 1. januar 2017	s.6
SkLs landsstyremøte 2016 – Høyt engasjement og prioriteringer på bordet	s.9
Strategidokument 2016-2018 med prioriterte tiltak 2017	s.11
YS-konferansen – Økonomisk likhet viktig for den nordiske modellen	s.12
Liten robotfrykt blant arbeidstakerne	s.13
SkL Ung i Berlin!	s.14
Kurs i medbestemmelse – en opplevelse	s.16
SkL nord, styremøte i Dublin	s.17
SkL-butikken	s.18
Viktige verv i SkL	s.19

Ny tariffavtale ga nye muligheter – og utfordringer

I skrivende stund avslutter vårt siste forhandlingsutvalg årets runde med lokale forhandlinger. Om alle kommer i mål forresten, gjenstår å se. Det har vært en annerledes opplevelse i år, hovedsakelig på grunn av at den nye tariffavtalen har nye bestemmelser og derigjennom flere muligheter.

Et annet moment er at vi nå har to tariffavtaler i staten, én for Akademikerne og én for resten av oss. Kombinert med at de nye avtalene gir oss flere alternativer til å fordele midlene, kan det skape en konkurranse situasjon vi ikke har hatt tidligere.

Generelt tillegg til besvær

I hovedoppgjøret i mai fikk vi på vårt avtaleområde delt den økonomiske rammen 50-50 på henholdsvis generelt tillegg og lokale forhandlinger. Akademikerne på sin side fikk en mye mindre pott til generelt tillegg og en tilsvarende større pott til lokale forhandlinger. Det ønsket Akademikerne i Skatteetaten å rette opp i, og de ble enige med SKD om at deler av deres lokale pott skulle gis som et generelt tillegg. Det banet vei for at også SkL (og NTL Skatt) ønsket et generelt tillegg lokalt. SkL har i alle år krevd et passe stort generelt tillegg ved hovedoppgjøret slik at vi sikrer alle medlemmene en brukbar lønnsøkning. Å gi et ytterligere tillegg til alle lokalt, ville imøtekommet dette, men bortsett fra på SI, ønsket ikke lokal arbeidsgiver å gå med på dette.

Oppfyller du PIN-koden?

Som en følge av ny tariffavtale fikk vi også fortgang i arbeidet med en felles



SI var det eneste forhandlingsområdet hvor man ble enige om et tillegg til alle, enten i form av lønnsstrinn eller kronetillegg. Fra venstre Finn Ola Helleberg (direktør), Edel Strand (leder av SKL SI) og Rune Husmo (Akademikerforbundet), sittende foran Trond Hammer (NTL SI).

Foto: Merete Pettersen

lokal lønnspolitikk for hele etaten. Den nye lønnspolitikken skulle erstatte de ulike lokale variantene, på godt og vondt. Mange hadde en godt fungerende lønnspolitikk fra før, mens den nye er mye mer generell. I motsetning til de lokale kriterier for å komme i betraktning for lønnsopprykk, har vi nå etatens «verdier og forventninger», den såkalte PIN-koden som verktøy. Kort sammenfattet er kriteriene for medarbeiderne som følger:

- yter god innsats
- tar ansvar
- bidrar til godt samarbeid
- viser fleksibilitet i forbindelse med endringer/nye oppgaver
- oppnår gode resultater

Signaler fra flere avdelinger er at det fortsatt er mye å hente her for mange av

medarbeiderne. Bruk lønnspolitikken aktivt og jobb for å imøtekomme kriteriene best mulig! Vi anbefaler også å bruke utviklingssamtalen slik at du i samråd med leder har en felles forståelse av hva som må til for lettere å komme i betraktning for lønnsopprykk.

Stort sett fornøyd

Det er en krevende oppgave våre forhandlingsutvalg har, men de er generelt fornøyd med resultatet de har oppnådd, selv om det dessverre ikke er mulig å tilgodese alle som har gjort en god innsats.

Tekst: Jens Chr. Batt

SkLs politiske styringsdokument for lønn og tariffaglige spørsmål

Lønnspolitikken er forankret i SkLs styringsdokument for 2016-2018 som sier:

Å opprettholde opparbeidede rettigheter er viktig for SkL som organisasjon. SkL jobber for en lønnsutvikling som minst opprettholder kjøpekraften. I tillegg skal den enkeltes lønn gjenspeile relevant utdanning, erfaring, ansvar og arbeidsutførelse. Grunnlaget for medarbeidernes lønnsutvikling skal være forankret i lokal lønnspolitikk.

Overordnede prinsipper

SkL skal benytte sin innflytelse som eget forbund til å fremme medlemmenes krav og interesser i de sentrale oppgjørene. Våre krav er forankret i SkLs avdelinger.

SkLs mål i de sentrale oppgjørene er at lønnsutviklingen på det statlige tariffområdet minst skal følge lønnsutviklingen i samfunnet for øvrig. Et eventuelt etterslep skal søkes hentet inn. SkL skal jobbe for et lønns- og forhandlingsystem i staten som møter fremtidige utfordringer, samtidig som det skal ivareta den enkelte medarbeider på en god måte.

SkL mener det i utgangspunktet er hensiktsmessig å delegerer forhandlingsfullmakt for lokale forhandlinger ned til driftsenhetene.

SkL-medlemmer blir ivaretatt fra innmeldingstidspunktet, selv om de bytter tariffområde i perioden.

SkL ønsker en kombinasjon av generelle tillegg og lokale forhandlinger

For SkL er det viktig at alle medlemmer får en god lønnsutvikling. Vi mener det

skal gis et generelt tillegg på sentralt nivå. Resten av den økonomiske rammen fordeles ned til virksomhetsnivå. SkL er tilhenger av lokale forhandlinger. Vi mener det er et personalpolitisk virkemiddel som skal belønne ekstra innsats og ansvar. Vi vil likevel vurdere de øvrige virkemidlene i tariffavtalen, herunder gruppetillegg.

SkL vil ha lokal forankring av Skatteetatens lønnspolitikk

SkL mener at det ved delegering av forhandlingsfullmakt, må tas hensyn til lokale forhold. Partene lokalt må gjennomgå lønnspolitikken og innarbeide tiltak som møter lokale utfordringer og behov. SkL oppfordrer til samtaler om lønn mellom leder og medarbeider. SkL mener at ulike livsfaser skal ivaretas på en god måte, og spesielt at seniorer skal kunne stå lenger i arbeid.

SkL vil ha en aktiv og bevisst bruk av etatens stillingskoder

SkL mener etatens stillingskoder skal gjenspeile de oppgaver og den kompetanse den

ansatte har. Vi ønsker en helhetlig bruk av stillingskoder i hele etaten.

SkL mener følgende skal vektlegges i lokale forhandlinger

- Individuelle vurderinger, også når grupper vurderes
- Leveranse og atferd i tråd med etatens verdier og forventninger
- Uønskede skjevheter skal rettes opp
- Realkompetanse som bidrar til god oppgaveløsning skal gi uttelling
- Relevant formalkompetanse skal lønne seg
- Tillitsvalgtarbeid skal vurderes på lik linje med øvrig arbeid i etaten

01.11.16



Skatteforvaltningsloven trer i kraft 1. januar 2017

Skatteforvaltningsloven er rett rundt hjørnet. De fleste skattepliktige vil nok i første omgang ikke merke endringene i særlig grad, bortsett fra noen nye ord og uttrykk. Endringene gjelder fra 1. januar 2017 og omfatter innrapportering for skatteåret 2016.

Ved årsskiftet oppheves ligningsloven og forvaltningsreglene samles i skatteforvaltningsloven med tilhørende forskrift. De skattemessige reglene forblir uendret mens skatteforvaltningsbestemmelsene blir samordnet og harmonisert i et helhetlig, systematisk og oversiktlig regelverk. Endringene vil gjelde for så å si alle skatter og avgifter i Norge. Viktige unntak er dokumentavgiften og eiendomsskatt. Målet med den nye skatteforvaltningsloven er å styrke skattyters rettssikkerhet ved å gjøre regelverket mer tilgjengelig.

En viktig årsak til endringene er at bruk av IT i skatteforvaltningen over tid har ført oss til et helt annet sted enn der vi var da ligningsloven ble vedtatt i 1980. Den store gruppen skattepliktige lignes i dag på grunnlag av selvangivelser der opplysningene allerede er hentet inn, og der den enkelte i hovedsak bidrar med å bekrefte, ofte passivt, at opplysningene er korrekte. På denne måten fastsetter den skattepliktige selv det skattepliktige grunnlaget, mens Skatteetaten foretar skatteberegningen på grunnlag av dette.

To grupper som vil merke endringene med den nye skatteforvaltningsloven, er virksomheter som ikke leverer skattemeldingen i tide, som nå vil få tvangsmulkt, og de som innberetter mva, som vil få en ny mva-melding med felter for innførselsmva.

Samler forvaltningsregelverket

Forvaltningsregelverket har frem til i dag omfattet nesten 60 forskrifter i tillegg til ligningsloven, merverdiavgiftsloven og forvaltningsloven. Flere av disse har benyttet ulik ordlyd og et inkonsekvent

mellom lojale og illojale skattytere. Til nå har den skattepliktige vært vernet med en toårsfrist i forbindelse med kontroller av førstegangsbehandlingen. Og selv om det i Finanskomiteens oppsummeringen i innstillingen understrekes at terskelen bør være høyere jo lenger tid det går før forhold tas opp, beskrives praksisen for hvordan dette skal gjøres som fritt skjønn. Den nye fristen på fem år for å endre fastsatt skatt er heller ikke felles for den skattepliktige og Skatteetaten. Den skattepliktige har fristen på tre år til å gjøre dette. Femårsfristen for Skatteetaten gjelder for å ta opp en sak, og ikke for å foreta en endring. Det kan dermed gå mange år fra en sak tas opp til Skatteetaten konkluderer. I tillegg er det en tiårsfrist hvis det ilegges skjerpet tilleggs-skatt eller anmeldes for brudd på straffeloven.

Den skattepliktige pålegges eneansvar

Skatteetaten får også kritikk for at den skattepliktige pålegges eneansvar for fastleggningen av faktiske forhold når skatteplikten blir vedtatt i første instans. Det er ikke lenger skattemyndighetene som ligner. Skatteetatens ansvar er å legge til rette for at den skattepliktige skal kunne melde inn skattegrunnlaget og beregne skatten korrekt. For Skattebetalerforeningen fremstår dette som en fiksjon. I praksis er det Skatteetaten som henter inn relevant data og som fastsetter skattegrunnlaget, men når det ikke lenger er foretatt saksbehandling i første instans, stilles det heller ikke lenger krav til saksbehandlingen. Alt ansvar faller over på den skattepliktige.

Lojale og illojale skattytere

En del av kritikken deres går også ut på at det nye systemet ikke lenger skiller

begrepsapparat på tvers av skatteområdet. Den nye skatteforvaltningsloven innebærer en samling og harmonisering av dagens regelverk, og legger til rette for en mer enhetlig begrepsbruk.

De viktigste endringene er:

- det innføres en ny fastsetningsmodell for formues- og inntektsskatt mm.
- skattyter får adgang til å endre egen fastsetting av formues- og inntektsskatt i 3 år
- myndighetene får generell adgang til å endre uriktige fastsetninger i 5 år
- det innføres delvis nye regler om administrative reaksjoner (tvangsmulkt, tilleggs-skatt, overtredelsesgebyr mm.)
- utvidelse av klagerett og frister for enkelte tilfeller, for eksempel bindende forhåndsuttalelser
- etablerte begreper som blant annet likning og selvangivelse endres

I praksis vil endringen av fastsetningsmodellen likevel ikke være veldig forskjellig fra hvordan ligningsprosessen har foregått frem til nå.

Ny fastsetningsmodell

Frem til nå har Skatteetaten både fastsatt grunnlaget for formues- og inntektsskatt og beregnet skatten. Skattyter har bare hatt opplysningsplikt, blant annet gjennom selvangivelsen. Slik har det ikke vært for

merverdiavgift og arbeidsgiveravgift, her har de skattepliktige selv både fastsatt skatteavgiftsgrunnlaget, beregnet skatteavgiften og rapportert til Skatteetaten. Med den nye skatteforvaltningsloven vil skattyter, eller den skattepliktige som det nå skal hete, selv fastsette skattegrunnlaget for formues- og inntektsskatt, og fastsettingen skjer med innleveringen av skattemeldingen, det som til nå har hett selvangivelsen. Skatteetaten skal fortsatt beregne formues- og inntektsskatten, med utgangspunkt i det som er fastsatt av den skattepliktige.

Nye frister for endring av feil fastsatt skatt

Skatteetaten skal fortsatt kunne endre skattefastsettelsen hvis den er feil, eller hvis

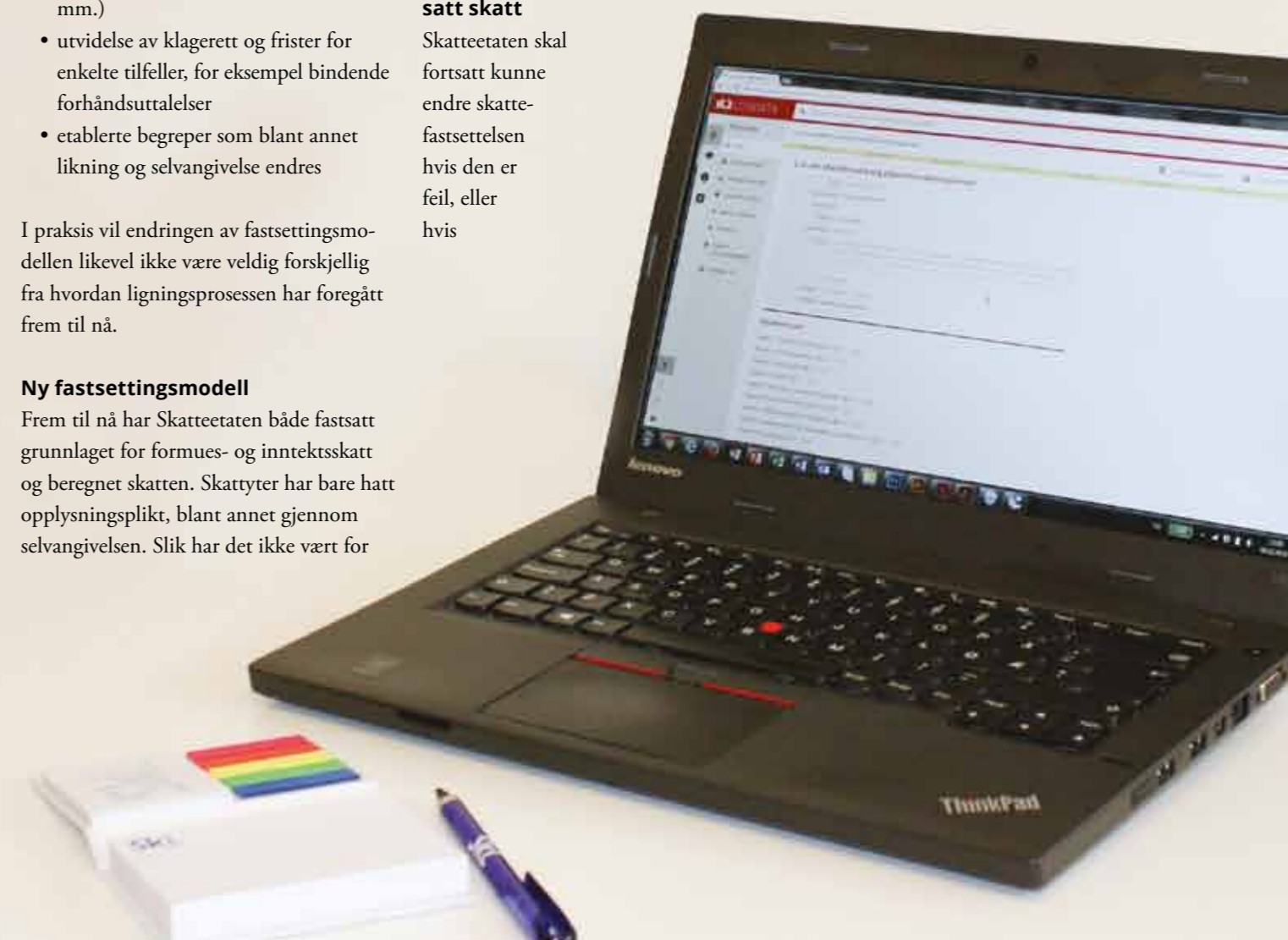
skattepliktige ikke har foretatt en fastsettelse. Den gamle toårsfristen som gjaldt når det har blitt gitt riktige og fullstendige opplysninger, faller bort. De nye reglene er dermed strengere enn de gamle på dette området. Samtidig senkes hovedregelen fra ti til fem år, noe som betyr en oppmykning i forhold til merverdiavgift. Tiårsregelen er likevel ikke helt borte. I tilfeller der det er grunnlag for å gi skjerpet tilleggs-skatt og/eller saken omfatter straffbart skattesvik, gjelder fortsatt ti år. Siden det nå er den skattepliktige selv som fastsetter grunnlaget for skatt og avgift, får hun/han også rett til å endre

Forts. neste side

ER FORENKLINGENE KUN FORBEDRINGER?

Ikke for den skattepliktige mener Skattebetalerforeningen. Blant annet trekker de frem at de nye fristene og endringer i de administrative reaksjonene fjerner rettinger skattyter har hatt til nå.

Et eksempel er at den som samvittighetsfullt innberetter riktige opplysninger ikke lenger vil være beskyttet av ligningslovens toårsfrist mot endringer i disfavør. Et annet ankepunkt Skattebetalerforeningen peker på, er at selv om forskriftene blir mer tilgjengelige, blir ikke loven mer tilgjengelig, nettopp fordi den ikke bare omhandler formues- og inntektsskatt, men også ganske så forskjellige skatter og avgifter.





grunnlaget. Disse endringen må gjøres innen tre år, men adgangen til å endre gjelder ikke hvis Skatteetaten allerede har varslet om kontroll, eller har fattet vedtak om endring av samme forhold tidligere. Endringene kan gjøres i Altinn i samme skjema som ble levert, frem til 1. februar året etter opprinnelig leveringsfrist. Etter det må det gjøres i et eget endringskjema i Altinn som er under utvikling. Rutinene for skattepliktige som leverer på papir, har ikke blitt ferdig diskutert. I alle tilfeller vil endringer kontrolleres før et nytt skatteoppgjør beregnes og sendes ut.

Nye regler for administrative reaksjoner

Tvangsmulkt, en daglig løpende mulkt, innføres ved for sen eller manglende levering av pliktige opplysninger til Skatteetaten, eller dersom det er åpenbare feil i opplysningene som gis. Adgangen til å ilegge tvangsmulkt til den som ikke retter seg etter et bokføringspålegg, videreføres. Satsene for tvangsmulkt følger rettsgebyret

(foreslått til kr 1 049 i 2017) og er:

- For manglende levering av skattemeldinger (tidl. selvangivelse, omsetningsoppgaver mm.) – 1/2 rettsgebyr per dag, med maksimum på 50 rettsgebyr (per i dag kr 54 250)
- For manglende levering av tredje partsopplysninger (tidl. ligningsoppgaver og grunnlagsdata) - 2 rettsgebyr per dag, med maksimum på 50 rettsgebyr
- For bokføringspålegg – 1 rettsgebyr per dag og maksimum på kr 1 million
- I særlige tilfeller kan tvangsmulkten settes lavere eller høyere

Satsene for tilleggsskatt blir delvis lavere enn før på skatteområdet, og det har blitt innført et generelt unntak for unnskyldelege forhold. På avgiftsområdet er satsene til dels skjerpet.

De samordnete satsene blir:

- 20 % for vanlig tilleggsskatt
- 40 % for skjerpet tilleggsskatt

- 60 % for ekstra grove tilfeller
- Når de uriktige eller ufullstendige opplysningene gjelder opplysninger også gitt av arbeidsgiver eller andre med opplysningsplikt, er satsen 10 %

Ilagt tvangsmulkt skal trekkes fra en eventuell tilleggsskatt når det gjelder samme forhold. I praksis gjelder dette skjønnsfastsettelse.

Skatteetaten vil også kunne ilegge parter som ikke medvirker til kontroll, som ikke kan oppvise gyldige personallister, eller tredjepart som ikke oppfyller opplysningsplikten et overtredelsesgebyr.

Bindene forhåndsuttalelser og mulighet til å klage

Heretter blir det også mulighet å be om bindende forhåndsuttalelse for alle skatter og avgifter som reguleres av skatteforvaltningsloven, og det blir mulig å klage på forhåndsuttalelsen.

Tekst: Astrid Hellwig

NOEN AV DE NYE BEGREPENE I DEN NYE SKATTEFORVALTNINGSLOVEN:

Dagens begrep

Avgiftsmyndighet
Avgiftssubjekt
Endringsoppgave for merverdiomsättning
Forhåndslikning
Gjennomsnittsligning
Inntektsår
Ligning
Ligningsbehandling
Ligningsmyndighet
Ligningsverdi
Ligningsår
Merverdiavgift omsetningsoppgave
Oppgave
Selvangivelse
Skattyter
Termin
Tilleggsavgift
Utlignet skatt

Begrep i skatteforvaltningsloven

Skattemyndighet
Skattepliktig
Endringsmelding for mva
Forhåndsfastsetting
Gjennomsnittsfastsetting
Skatteleggingsperiode
Fastsetting av formues- og inntektsskatt
Fastsetting av skattegrunnlaget
Skattemyndighet
Formuesverdi
Skattefastsetningsår
Skattemelding for merverdiavgift
Melding
Skattemelding for formues- og inntektsskatt
Skattepliktig
Skatteligningsperiode
Tilleggsskatt
Beregnet skatt

Godkjent alternativ på nynorsk

Avgiftsstyresmakt
Avgiftssubjekt
Endringsmelding
Inntektsår
Fastsetting
Fastsettingsgrunnlaget
Skattemyndighet
Fastsettingsår
Mva-melding
Oppgave
Skattemelding
Skattyter
Termin
Skatteberegning

Høyt engasjement og prioriteringer på bordet

- Det er ikke tvil om at vi har mye å jobbe med i tiden fremover og vi har medlemmer som forventer at vi gjør denne jobben. Det var et av budskapene fra Per Magnar Stavland, leder av SkL, under årets landsstyremøte. Et møte som var preget av både etatens og SkLs organisering.



- Nye Skatt vil også få betydning for hvordan SkL skal organisere seg, sa Per Magnar Stavland på landsstyremøtet. Foto: Astrid Hellwig

Landsstyret er SkLs høyeste myndighet i landsmøteperioden og består av sentralstyret og tre representanter fra hver av avdelingene. Møtet er delt inn i en formell del som behandler saker i henhold til vedtektene, og en mer uformell del som behandler øvrige organisasjonsmessige saker. I motsetning til tillitsvalgtarenaer som for eksempel SkL-konferansen, hvor etatsrelaterte saker er naturlig tema, er landsstyret en del av SkLs interne styringslinje som først og fremst skal behandle saker knyttet til SkLs drift og organisering.

Landsstyret behandler både året som har gått og planlegger året som kommer. Sentralstyrets beretning og revidert regnskap kvitterer ut året vi er ferdig med, mens prioriterte tiltak for 2017 legger planer for kommende år. Normalt tar den formelle delen kun et par timer, men i år tok det over dobbelt så lang tid. Det vitner om en engasjert forsamling.

Prioriterte tiltak 2017

Sentralt i diskusjonen på årets møte var de prioriterte tiltakene for 2017. Vi kom ikke utenom diskusjonen om hvordan tiltakene faktisk fungerer og hvem de skal gjelde for. De prioriterte tiltakene angir retning for både SkL sentralt og SkLs avdelinger. Noen av tiltakene er spesifikke for enten sentralt eller lokalt, mens andre gjelder for begge, men med ulikt innhold. Det er årsaken til at mange av tiltakene er av mer generell karakter. Det gir rom for å tilpasse tiltakene til de ulike avdelingene. Et eksempel på et tiltak som kan utføres på forskjellige måter, er fysiske medlemsmøter

i én avdeling mens en annen avdeling holder medlemsmøter på video. Et slikt tiltak bærer også preg av å være ordinær drift for en fagforening, og ikke et særskilt prioritert tiltak, noe som også ble diskutert på møtet. De prioriterte tiltakene for SkL har i alle år gjenspeilet både ordinære oppgaver, i tillegg til mer spissede engangstiltak. Det har vært et ønske om å vise bredden i hva vi gjør som organisasjon, og mer ordinære tiltak blir dermed også tatt med. Det ble en god diskusjon på møtet, og til syvende og sist ble det foreliggende forslaget vedtatt uten endringer.

Forts. neste side



Både kursvirksomhet, medlemsutvikling, synlighet og SkLs lønnspolitikk var temaer som ble diskutert i løpet av de to dagene landsstyret var samlet. Foto: Astrid Hellwig

Hvor går SkL videre?

Per Magnar nevnte allerede i åpnings- talen at vi må se på SkLs organisering som følge av Nye Skatt. SkL var tidligere inndelt i fylkesvise avdelinger, og gikk over til regionale avdelinger som følge av ROS. Spørsmålet nå er: Hvis region- inndelingen i etaten faller bort, hvordan skal vi da organisere oss? Heldigvis har vi fortsatt litt tid til det, men endringene i Skatteetaten preget diskusjonene. Det er åpenbart at SkL må tilpasse seg en ny organisering av Skatteetaten. En annen diskusjon i forbindelse med landsstyremøtet, var blant annet SkL Nytt. Skal vi fortsatt trykke det? På mange måter taler trender og utviklingen i disse digitale tider for at det ikke lenger er behov for SkL Nytt i fysisk format. Samtidig tror vi fortsatt at vi med et trykket medlemsblad når mange fler enn uten. Det er i hvert fall en sak som må utredes grundig før vi tar en avgjørelse på det.

Kurs, synlighet og lønn

I den uformelle delen av møtet var blant annet SkLs kursvirksomhet oppe til diskusjon. SkL legger mye tid og ressurser i kurstilbudet vårt, både for tillitsvalgte og for ordinære medlemmer. Ordningen vår med studiestøtte ble også diskutert. Alt i alt kom det flere innspill til kurstilbudet vårt som sentralstyret vil ta med seg videre. Medlemsutvikling og synlighet er viktig for enhver fagforening, så også for SkL. Hvilket budskap vi skal ha dreier seg mye om vår identitet og hva som kjenner seg ut oss. Det er viktig at slike spørsmål er forankret i avdelingene og vi fikk gode innspill til vervekampanjen vi skal ha på nyåret. SkLs lønnspolitikk og de pågående lokale forhandlingene var siste punkt på dag to av landsstyremøtet. Det var av flere årsaker behov for å oppdatere SkLs lønnspolitikk, ikke minst på grunn av to tariffavtaler i staten og endringer i forhandlingsbestem- melsene. En revidert lønnspolitikk ble

presentert for landsstyret, og også her ble det gode diskusjoner. Det er klart at lønn opptar både oss tillitsvalgte og det enkelte medlem. Vi får håpe lønnspolitikken blir et godt verktøy i SkLs arbeid med lønn i årene som kommer. (SkLs lønnspolitikk kan du lese på side 5 i dette bladet)

Arena for kontakt og relasjons- bygging

I tillegg til å være et samlingspunkt for både formelle og uformelle saker, er et landsstyremøte også en arena for kontakt og relasjonsbygging. Det gjør godt for rep- resentanter for avdelingene og sentralstyret å komme sammen for å diskutere både SkL og etaten i tillegg til sosial hygge i en hektisk hverdag.

Tekst: Jens Chr. Batt

Strategidokument 2016-2018 med Prioriterte tiltak 2017

SkL har nærhet til deg som medlem

SkL er det naturlige valget for ansatte i Skatteetaten uansett bakgrunn og opp- gaver. Vi er organisert slik at vi best mulig ivaretar nærheten til medlemmene. SkLs sekretariat og tillitsvalgte følger opp medlemmene og bistår ved behov. Vi har et medlemstilbud som er attraktivt og gir fornøyde medlemmer.

Prioriterte tiltak 2017

- SkL skal videreutvikle informasjonsarbeidet i alle kanaler, sentralt og lokalt
- SkL skal være synlig for ansatte i hele etaten
- SkL skal arrangere medlems- møter for alle medlemmer
- SkLs tillitsvalgte skal være tett på og gi medlemmene den hjelp de trenger
- SkLs avdelinger skal gi opp- læring til sine tillitsvalgte

SkL påvirker Skatteetatens utvikling

SkL ønsker at Skatteetaten har en organi- sering som støtter opp under samfunns- oppdraget. Vi tilnærmer oss endringer på en måte som inngir tillit og troverdighet. Vi påvirker politiske beslutningstakere og samfunnet for øvrig for å få best mulig rammevilkår for etaten.

Prioriterte tiltak 2017

- SkL skal være en konstruktiv bidragsyter
- SkL skal arbeide for at fag- kompetansen i Skatteetaten utnyttes og utvikles godt
- SkL skal jobbe for en best mulig organisering i Nye Skatt
- SkL skal bidra til at Skatte- etaten bruker ressursene på best mulig måte

SkL har god innflytelse på din arbeidshverdag

SkL har godt skolerte tillitsvalgte som utøver medbestemmelsen på en kon- struktiv og fremtidsrettet måte. Vi sitter ved forhandlingsbordet i alle enheter og på alle nivå i etaten og som eget forbund i YS. Vi vil at Skatteetaten skal ha en kultur som fremmer godt samarbeid og åpenhet. SkL mener det er behov for en forbedring og forenkling av etatens oppgaveløsning og vil bidra til dette.

Prioriterte tiltak 2017

- SkL skal jobbe for en god samarbeidskultur i Skatte- etaten
- SkL skal jobbe for god med- bestemmelse i alle ledd i om- stillingsprosessene
- SkLs tillitsvalgte skal få kom- petanseheving knyttet til om- stilling
- SkL skal spesielt jobbe for medlemmenes arbeids- hverdag i omstillings- prosessene

SkL arbeider for ditt arbeidsmiljø

En bærebjelke for SkLs arbeid er at alle i Skatteetaten skal ha et godt arbeidsmiljø og at det praktiseres en raus personal- politikk. SkL vil bidra til en etat som legger vekt på kompetanseutvikling og personlig utvikling for den enkelte. SkL mener at trivsel og nærvær gir det beste grunnlaget for et godt arbeidsmiljø og vil bidra til dette.

Prioriterte tiltak 2017

- SkL skal prioritere og følge opp arbeidet i arbeidsmiljø- utvalgene

- SkL skal jobbe for at arbeidsmiljøet i forbindelse med omstillingen blir ivaretatt på en god måte
- SkL skal være en pådriver for en raus personalpolitikk i omstillingsprosessene
- SkL skal følge opp syke- fraværarbeidet og bidra til at IA-avtalen etterleves

SkL jobber for dine lønns- og arbeids- vilkår

Å opprettholde opparbeidede rettigheter er viktig for SkL som organisasjon. SkL jobber for en lønnsutvikling som minst opprettholder kjøpekraften. I tillegg skal den enkeltes lønn gjenspeile relevant utdanning, erfaring, ansvar og arbeidsut- førelse. Grunnlaget for medarbeidernes lønnsutvikling skal være forankret i lokal lønnspolitikk.

Prioriterte tiltak 2017

- SkL skal jobbe for at Skatte- etatens lønnspolitikk forankres og innarbeides lokalt
- SkL skal arrangere kurs for lokale lønnsutvalg i det nye lønns- og forhandlings- systemet
- SkL skal gi medlemmene kunnskap om det nye lønns- og forhandlingsystemet



ENIGE EKSPERTER: Forskningsleder ved Fafo, Jon Hippe og økonomiprofessor Kalle Moene snakket om den norske modellens historiske betydning for å gi folk flest gode liv. Men hva med neste generasjon?
Foto: Audun Hopland

Økonomisk likhet viktig for å sikre den norske modellen

Økonomiprofessor Kalle Moene ved Universitetet i Oslo og forskningsleder ved Fafo, Jon Hippe, trakk opp de store linjene og gløttet lettere bekymret inn i krystallkula på YS-konferansen 19. oktober.

De to ekspertene på arbeidslivet snakket om hvilken betydning den norske modellen har hatt. Begge var bekymret for utviklingen og trakk fram betydningen av fortsatt små lønnsforskjeller og høy sysselsetting.

Slik oppsto frontfaget

På 1930-tallet var det krise i den eksportorienterte industrien og fagforeningen Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund i LO ble bedt om å godta kutt i arbeidernes lønninger. I solidaritetens navn gikk de med på lønnsnedgang mot å beholde jobbene.

Dette var opprinnelsen til solidariske lønnsforhandlinger. De ble lagt etter et

mønster fra den eksportrettede industrien, men ikke uten konflikt. - Det bidro til en heving av det gjennomsnittlige lønnsnivået på en måte vi ikke har sett før, sa Moene.

Litt lønns historie

- Mange tror at velferdsstaten tar fra de rike og gir til de fattige. Flertallet tjener mindre enn gjennomsnittet. Flertallet vil derfor alltid tjene på en omlegging fra de rike til de fattige. Men det er ingen legitimitet i å ta det grepet. Jo høyere inntektene er blant flertallet av befolkningen, jo større kan ekspansjonen av tjenesteproduksjonen gjennom velferdsstaten bli, sa Moene.

- Jo mindre forskjellene er blant folk, dess lettere er det å få legitimitet for velferdsordningene.

Teknologi og lønn

- Vekst og verdiskapning er ikke et mål i seg selv, men veien til det gode liv, sa økonomiprofessor Moene. - Grensene for omstilling er basert på teknologi. Vi kan ikke ha gammeldags teknologi og høye minstelønninger, sa han. Arbeidslivet i Norge er mindre hierarkisk enn i andre land. - Vi har en annen kultur og organisering av arbeidsplassene enn for eksempel tyske arbeidsplasser, sa Moene. Det kan illustreres ved omtalen av polske

arbeidstakere på norske arbeidsplasser som «pekere». De er ikke vant til å organisere sin egen arbeidsdag. Produktiviteten går ned når de blir sittende og vente på å bli fortalt hva de skal gjøre.

Den «indre jubel»

- Det gir høyere produktivitet når arbeidstakerne kan organisere seg selv, og lettere utløse motivasjon og «indre jubel». Det er det motsatte av det som beskrives av de management-modellene som jeg er veldig skeptisk til, sa Moene. - Snakk heller om gevinstene ved velferdsstaten enn om kostnadene, de blir først synlige når de faller bort, sa Moene. - Jeg ville heller spurt; har vi råd til ikke å ha velferdsstaten? I land med en mindre generøs velferdsstat kan små feiltrinn låse folk fast i fattigdom. Det som er kollektivt fornuftig er det beste for alle. Vi må ikke la oss forlede til å tro at det som er best for

den enkelte, også er best for fellesskapet, sa han.

Framtidens velferdsstat

- Jeg er litt bekymret, men det har gått overraskende bra så langt og kan fortsatt gå bra, sa forskningsleder i Fafo, Jon Hippe. Han nevnte fire utviklingstrekk for å sikre den norske modellen framover: Å produsere likhet, å reformere velferdsstaten, å løse kriser og å samarbeide i mikro. - Den norske modellen er ikke et system som kan vedtas. Hvordan det går videre handler blant annet om hva som skjer med organisasjoner som YS, sa Hippe. - Fagforeningene er demokratiske institusjoner. De må ha oppslutning. LO-medlemmene sa nei til Yngve Hågensen i en uravstemning. Har en fagforening ikke legitimitet og makt på toppen kan den ikke levere inn i forhandlinger med de andre partene i arbeidslivet, sa han.

- På veien videre blir arbeidsmarkedet det viktigste, mer enn omfordelingen av godene: Å sikre eksportnæringene og fortsatt små lønnsforskjeller, mente han.

Robotene tar jobbene?

- I Norge tror vi fortsatt at problemer kan løses kollektivt, vi tror at vi fortsatt kan ha økonomisk vekst og stor grad av økonomisk likhet. Det må fortsatt være attraktivt å ha tariffavtale, sa Hippe. Det er mye snakk om roboter og at de vil overta stadig flere arbeidsoppgaver. - Det som er typisk norsk er vår evne til å omstille oss. Hvis ikke vi klarer det, hvem skal da klare det? Kanskje må også fagbevegelsen tenke på å reorganisere seg, var hans retoriske avslutningsreplikk.

Tekst: Siv M. Bjelland

Liten robotfrykt blant arbeidstakerne

Norske arbeidstakere er ikke særlig bekymret for at roboter skal ta over arbeidet, i følge YS Arbeidslivbarometer for 2016. - Endringer i oppgavene betyr ikke automatisk bortfall av arbeidsplasser, kommenterer YS-leder Jorunn Berland.

Den teknologiske utviklingen går raskere og raskere. Utviklingen innen IKT og automatisering endrer stadig måten vi jobber på, produksjonen av varer og tjenester og ikke minst etterspørselsmønstrene.

Norske arbeidstakere er likevel ikke særlig bekymret for at de skal miste jobben på grunn av dette: I YS Arbeidslivbarometer svarer nesten 70 prosent nei på spørsmålet om de ser for seg at nåværende arbeidsoppgaver kan utføres digitalt eller av en

maskin. Kun fem prosent hevder det motsatte, at digitalisering og robotisering kan ta halvparten av oppgavene eller mer.

- Ikke så mange manuelle oppgaver igjen

Dette står i motsetning til det de fleste forskere spår om fremtiden. Noen studier viser at om lag en tredel av dagens jobber vil kunne bli borte de neste 20 årene som følge av automatisering.

- At nesten syv av ti ikke tror roboter eller maskiner vil ta over er kanskje ikke så rart, stadig færre jobber i rent manuelle yrker. Norge er en avansert økonomi, og tida for de enkle manuelle oppgavene er i stor grad allerede forbi, sier YS-leder Jorunn Berland.

Naivt i følge økonomiprofessor

Førsteamanuensis Kjell Jørgensen ved handelshøyskolen BI, sier til Dagsavisen 18.

oktober at det er naivt å tro at digitaliseringen ikke truer arbeidsplassene.

- Det er veldig naivt. Alt som er rutine, alt som kan telles, det trenger vi snart ikke mennesker til, uttaler Jørgensen til Dagsavisen.

YS-leder Berland uttrykker derimot et mer nyansert syn på fremtidens arbeidsliv, og mener at samspillet mellom teknologi og humankapitalen vil være avgjørende.

- Jeg tror heller det er i samspillet mellom teknologi og humankapitalen at Norges fremtid ligger. Mange vil oppleve betydelige endringer i sine oppgaver og hvordan de jobber på grunn av teknologi, men det trenger ikke å bety at hele jobben blir borte, sier Berland.

Tekst: Terje Bergersen



Berlin viste seg fra sin fineste side da SkL Ung holdt den årlige konferansen der i september. Fra venstre Frank Warmbrodt, Uyen Rødland og Senaida Qetkaj. Foto: Sissi Suen

SkL Ung i Berlin!

Berlin viste seg fra sin aller beste side med 30 grader og strålende sol da SkL Ung avholdt sin årlige konferanse første uka i september.

Konferansen ble startet med en god lunsj på hotellet før vi samlet oss rundt temaet "fremtidens SkL og skatteetat" presentert av Ivar Sømhovd, nestleder i SkL. Det merkes at vi yngre i etaten er spente på de endringene som kommer. Som medlem i SkL var det fint å få et innblikk i hvordan foreningen stiller seg til og jobber med kontorstruktur og Nye Skatt. Etter noen timer på konferanserommet var det ingenting som fristet mer enn å gå ut

i den varme høstsola. Frank Warmbrodt fra Skatteopplysningen i Kristiansand har bodd i byen, og tok på seg ansvaret som guide for de av oss som ville være med på tur. Vi fikk med andre ord veldig mye ut av ettermiddagen, Berlin er virkelig en fin by!

Fremtidens it-struktur

Dag to kom med sommertemperatur langt over det vi har vært vant til i år og med nye interessante temaer. Lønn sto først i fokus, et tema som er høyst aktuelt i disse tider.

Deretter var neste post på programmet "Fremtidens it-struktur i Skatteetaten ved Geir Romundset, seksjonssjef for planleg-

ging og arkitektur i SITS."

Vi så kanskje for oss en tørr ettermiddag, men her ble vi overrasket! Det viser seg at Geir Romundset ikke bare er over gjennomsnittet interessert i it, han er også svært flink til å formidle. Dette er absolutt et foredrag hele etaten kunne hatt gleden av å høre.

Robotene kommer

Sett i lys av Nye Skatt og utviklingen ellers var det kjempeinteressant å høre om etatens satsinger innenfor elektroniske løsninger. For det er i den avdelingen en stor del av etatens fremtidige skjebne formes, forenkling av dagens løsninger, plattformer vi ikke har sett for oss og muligheten for å

ansette roboter på skatteopplysningen. Eksempler fra forskjellige yrkesområder i andre land hvor it-utviklingen er kommet mye lenger enn i vår etat, viste oss hvor aktuelle disse tingene er i fremtiden.

Og det var nok dette foredraget vi var mest opptatte av under middagen senere på kvelden. Det er både spennende og litt skummelt å tenke på de mulighetene og endringen vi står overfor.

Gående gruppearbeid

På dag tre tok vi gruppearbeid kombinert med gåtur til en av de mange flotte parkene i Berlin før vi startet på turen hjem. Noen benyttet muligheten til å bli litt til i Berlin og fikk nyte sommervarmen enda ett par dager ut i september.

Tusen takk til SkL Ung-utvalget for en fantastisk fin tur! Godt planlagt og lærerike temaer. Ikke minst er det en veldig fin mulighet til å bli kjent med flere på andre lokasjoner.

Britt Elin Røiseng Berg



Geir Romundset, seksjonssjef for planlegging og arkitektur i SITS, holdt et engasjerende foredrag om fremtidens it-struktur i Skatteetaten. Foto: Sissi Suen

SKL UNG-UTVALGET BESTÅR AV:

Katarzyna Wawrzyszko, SkL sør (leder)
Imran T. Mahmood, SkL øst
Kine Hildal, SkL nord
Uyen Rødland, SkL sør



Hva med familien hvis en inntekt faller bort?

De fleste av oss får mye mindre fra NAV enn vi tror og trenger hvis en inntekt skulle falle bort. Og selv om vi har forsikringer gjennom jobben, er det ikke sikkert de er store nok til å dekke behovet vårt. Dessuten følger de uansett ansettelsesforholdet.

Er familien avhengig av inntekten din til for eksempel å betjene gjeld, er det tre tilfeller av inntektsbortfall du bør sikre deg mot:

- Hvis du faller fra
- Hvis du blir ufør
- Hvis du blir sagt opp

Som medlem av SkL får du kjøpt disse forsikringene til ekstra god pris: YS Dødsfallsforsikring, Uføreforsikring Pluss og vår nye YS Inntektssikring.

Kontakt oss på tlf. 03100 eller les mer på gjensidige.no/ys

Kurs i medbestemmelse – en opplevelse

Hva er forhandling og når forhandler man, hva er drøfting og når er det drøftinger, og hvor og hva er grunnlaget for dette. Jeg bør og skal vite dette når jeg representerer SkL.

Som ny tillitsvalgt i SkL-organisasjonen kjenner jeg på at jeg ikke har nok erfaring til å svare på alle spørsmål fra medlemmer. Heller ikke vet jeg når jeg bør ta ordet i møter og hvordan man gjør seg best mulig forstått.

Hva gjør men da? Jo, man melder seg på kurs. Jo flere kurs, desto bedre utgangspunkt.

Jeg har noen kurs fra før, men føler meg på langt nær kompetent av den grunn. Denne gangen ble det et medbestemmelseskurs. Hva innebærer det?

Opplagt og skjerpet, men klokere?

Siden vi som kommer fra Rana må reise en

dag i forveien, møter vi opplagt og skjerpet til kursets første dag. Men etter noen timer med PowerPoint-presentasjoner og paragrafkasting føler jeg meg i grunnen ikke noe særlig klokere.

Vi hadde satt opp forventninger til kurset allerede ved oppstart, etter oppfordring fra kurslederne. Disse har jeg ikke hatt sjans å tenke på, tror i grunnen jeg glemte det i løpet av dagen. Jeg endte opp med å tenke at siden jeg ikke finner noen knagger å henge alle disse opplysningene på, er det ikke sikkert jeg tar til meg informasjonen på riktig grunnlag, eller så er jeg bare treg.

Vi fikk utdelt en praktisk oppgave ganske sent på dagen, nærmest helt på slutten. Gå og diskuter denne, var beskjeden. Vi delte oss i tre grupper og begynte diskusjoner for å finne løsninger. Tiden gikk fort, på min gruppe var vi forholdsvis ferske tillitsvalgtrepresentanter, og vi strevde litt med å finne ut hvordan vi skulle løse oppgaven.

Rollespill til suksess

Rollespillet dag to var så som så, og vi fikk en tilbakemelding fra kurslederne. De påpekte mange ting det var forbedringspotensial ved. O akk o ve ..., havnet jeg på feil hylle her?

Etter tilbakemeldingen fikk vi utdelt ny praktisk oppgave, og den fikk vi ikke tid å se så mye på.

Dagen fortsatte i samme forrykende tempo og med mye informasjon. Men nå syntes jeg at jeg sakte, men sikker begynte å få knagger å henge informasjonen på. Det gikk greiere å henge med på paragrafer, retningslinjer, tips og råd.

Vi var samme gruppe som diskuterte den nye oppgaven utpå ettermiddagen, men nå var vi taktikere og lurendreiere. Vi benyttet mye av dagens innputt til å legge en slagplan for neste rollespill.

Rollespillet dag tre synes jeg var forry-

kende, en forbedring på 200 prosent. Vi var bedre forberedt, og brukte planlagt taktikk. Tilbakemeldingene vi fikk, synes jeg var veldig gode.

Oppsummert:

- Meget kompetente kursledere som gjør temaene interessante
- Flotte kursdeltagere/mennesker man blir litt kjent med
- Jeg har en formening om at selv om det var et intenst kurs med mye informasjon, har jeg hatt en god læringsprosess gjennom disse dagene

SkL nord, styremøte i Dublin

Med store avstander, mye reisetid og dyre flybilletter er det ikke vanlig å møtes fysisk når SkL nord skal ha styremøter. Én gang i året samles vi derfor, gjerne utenlands, for felles oppdatering og for å planlegge avdelingens neste årsmøte.

I år avholdt styret i SkL nord sitt styremøte 19.-21. september på Ripley Court Hotel i Dublin. Fra sentralstyret deltok Mona



I tillegg til et godt styremøte ble det også tid til å oppleve noen av Dublin bys severdigheter, samt felles middag, obligatorisk pubrunde og litt shopping.

Kristoffersen som kontaktperson for nord, og Annelise Isaksen Rosland, styremedlem i nord.

Blant sakene som var på agendaen var medlemspleie og verving, lønnsforhandlinger, informasjon fra sentralt, informasjon fra RTV og vara, økonomi og Nye Skatt. Lise Guri K. Jensvoll, som jobber med vektårsavgift og vrakpant i Bodø, fortalte litt om det og om

hvordan det var å komme fra Tolletaten til Skatteetaten. Det ble også jobbet med planlegging av SkL nord's årskonferanse for 2017. Alt i alt var det enighet om at det var et godt styremøte, med gode diskusjoner. Det er kjekt å kunne møtes fysisk av og til, ikke bare på telefon.

Geir Asbjørn Heitmann

Søk støtte fra SkLs kurs- og opplæringsfond!

SkL har et opplæringsfond der du som medlem kan søke om støtte hvis du gjennomfører opplæring og studier som er relevant for ditt arbeid i Skatteetaten.

Retningslinjer for tildeling er:

- Du kan søke om støtte til kurs av ulik varighet og type, og studier på hel- eller deltid
- Det forutsettes at utgiftene ikke dekkes av arbeidsgiver
- Ved lengre studier gir ikke tildeling ett år automatisk rett til støtte for kommende studieår

- Opplæringen må være relevant med tanke på nåværende eller fremtidig arbeidssituasjon i Skatteetaten
- Søknader behandles fortløpende
- I søknaden må det oppgis hvilke utgifter det søkes støtte til, aktuelle utgifter er bøker og annet studiemateriell, studieavgift og eksamensavgift
- Maksimalt beløp som ytes er kr 10 000 per person per år
- Støtten utbetales når kvitteringene fremlegges

Medbestemmelseskurset retter seg mot tillitsvalgte, og gir en innføring i bruk av lov- og avtaleverk i møte med arbeidsgiver. Her er årets kursdeltagere og kursholdere samlet. Foto: Ellen S. Bustnes



SkL-butikken

FLERE PRODUKTER

Gå inn på vår hjemmeside, skl.no, og logg deg inn for å se resten av våre produkter.

- SkL-krus, kr 30,-
- Termokrus, 350 ml., med SkL logo, kr 60,-
- Paraply med SkL-logo, kr 115,-

Produkter for fri utsending:

- SkL- penner
- SkL- mapper/skrivepapir
- SkL- nøkkelring
- SkL- note-it bok
- SkL- handlenett

Send bestilling til: post@skl.no



Liten bolle fra SkL, kr 250,-



SkL lyslykt, kr 165,-



SkLs pc-sekk, kr 350,-



Lader med SkL-logo, kr 165,-



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



SkLs dokumentmappe, kr 150,-



SkLs fat, kr 500,-



SkL-termos, kr 95,-

Sentralstyret



LEDER:

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



NESTLEDER:

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



STYREMEDLEM:

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



STYREMEDLEM:

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



STYREMEDLEM:

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



STYREMEDLEM:

Katarzyna Wawrzyszko
Skatt sør, Hønefoss
Tlf. 32 11 58 64
katarzyna.wawrzyszko@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:

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



STYREMEDLEM:

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



STYREMEDLEM:

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



1. VAREMEDLEM:

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

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

Avdelingene

SkL nord:

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

SkL Midt-Norge:

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

SkL vest:

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

SkL øst:

Avdelingsleder: Hege Sømhovd, Oslo
Regiontillitsvalgt: Roy Strømstad, Oslo
ATV Veiledning: Hilde Marit Nilsen, Oslo
ATV Fastsetting: Hanne Stagrim, Oslo
ATV Kontroll og rettsanvendelse: Anne Helland, Gjøvik
ATV Innkreving: Hege Sømhovd, Oslo
ATV Skattekrim: Roy Strømstad, Oslo
Administrasjon/stab: Roy Strømstad, Oslo

SkL sør:

Avdelingsleder: Vegard Holmbakken, Kristiansand
Regiontillitsvalgt: Gjertrud Eide, Skien
ATV Veiledning: Per Jarle Nørholmen, Kristiansand
ATV Fastsetting: Tove Jacobsen, Hokksund
ATV Kontroll og rettsanvendelse: Kyrre Engelstad, Kristiansand
ATV Innkreving: Esmå Bozdogan, Drammen
Administrasjon/stab: Cecilie Thommesen, Tønsberg

SkL SKD/SITS:

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

SkL SI:

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

Øvrige

Skatteopplysningen:

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

Sentralskattekontoret for storbedrifter:

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

SkL Ung:

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

Sekretariatet

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



KONTORLEDER

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



RÅDGIVER

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



INFORMASJONSRADGIVER

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

Mona Kristoffersen, mob. 46 85 45 77
Inger Helen Jensen, mob. 92 46 84 30
Per Magnar Stavland, mob. 91 19 69 67
Ivar Sømhovd, mob. 40 22 67 63

REDAKSJONEN:

Astrid Hellwig
Jens Chr. Batt

ANSVARLIG REDAKTØR:

Per Magnar Stavland

UTGIVER:

Skatteetatens Landsforbund

UTFORMING:

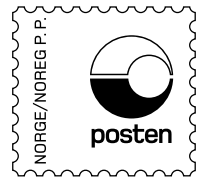
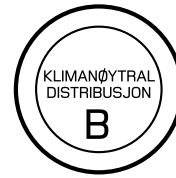
Heidrun Klevan

Forsidefoto:
Astrid Hellwig og SkL Ung

Ansvarlig Trykk:
Erik Tanche Nilssen AS

www.skl.no

Returadresse
SkL-Nytt
Lakkegata 3
0187 Oslo



SkL SKATTEETATENS LANDSFORBUND *- et forbund i YS*

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

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

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

Du bestemmer selv hvordan du bruker kortet
Paygoo Gift Gavekort er et forhåndsbetalt MasterCard som kan benyttes alle steder som aksepterer kort fra MasterCard – inkludert nettbutikker.



VERV OG VINN!

Elektronisk innmeldingsblankett finner du på skl.no eller

