



Nr. 3 - 2009/32. årgang

- **Tiden flyr**

Side 3

- **YS-Ung og SkL**

Side 8

- **Full seier for SkL**

Side 18

- **Mange nye medlemmer i nord**

Side 21

SkL-nytt spør politikerne

Side 10



Camilla Steen

Navn: Camilla Steen

Alder: 25

Hvor lenge har du jobbet i Skatteetaten? 3 år

Hvor jobber du? Skatt Vest – Sentralskattekontoret for utenlandssaker

Hva jobber du med? Behandler søknader om refusjon av kildeskatt

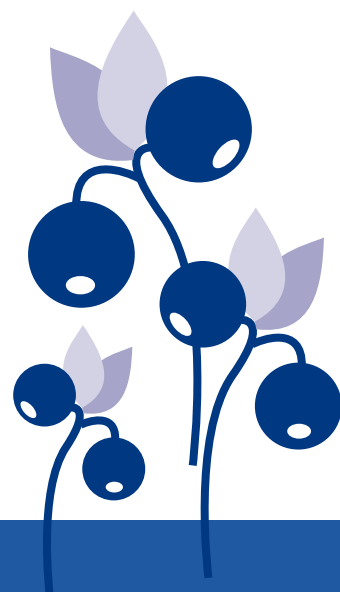
Hvor lenge har du vært medlem i SkL? 3 år

Hva er det beste med å jobbe i Skatteetaten? Godt miljø, spennende arbeidsoppgaver, flexitid-ordningen, samt ordningen med trim i arbeidstiden

Hva har du gjort i ferien? Vært på biltur i Europa

En perfekt feriedag for deg – hvordan er den? Strandliv på dagen og god mat og drikke på kvelden.

Hvor går drømmereisen? Kunne godt tenkt meg å besøkt Hawaii



Redaktørens eget hjørne



Kristin Rabben

Snart er det valg og det preger dette nummeret av SkL - Nytt. Vi har spurt de politiske partiene om hva de mener Skatteetaten bør prioritere. Savner du svar fra et politisk parti eller to? Redaksjonen har ikke ekskludert noen. Spørsmålet er stilt til alle partiene, men alle partiene har ikke svart innen deadline for SkL-Nytt. Det forklarer parti som mangler. Håper svarene er interessant lesning for deg.

Nye medlemmer har strømmet til SkL i løpet av våren og sommeren. Spesielt i nord har SkL fått mange nye medlemmer. SkL – Nytt har tatt en prat med leder i SkL nord Vigdis Hanssen og verveansvarlig Ingeborg Jacobsen.

SkL – Nytt ønsker alle nye medlemmer fra alle kanter av landet hjertelig

velkommen. Håper dere finner interessant lestoff i SkL-Nytt. Ta gjerne kontakt hvis det er saker/stoff som dere savner. "Ferske øyne" oppdager kanskje nye ting og som redaktør blir jeg glad for tilbakemeldinger både positive og negative.

Første arbeidsoppgave etter sommerferien var å få SkL-Nytt klar til trykking. Jeg har fått med meg en fantastisk drømmesommer i nord med hvite strender, turkis hav og masse knott i sene sommerkvalder. Produksjon av dette nummer startet på Andøya, fortsatte langs E6 mot sør og avsluttes i skrivende stund i Lakkegata.

Kristin Rabben

Tiden flyr

De fleste har forhåpentligvis hatt mange hyggelige opplevelser i ferien. Nå er det imidlertid tilbake til "striskjorte og havrelelse". For SkL blir det en uhyre travel tid fram til landsmøtet i slutten av oktober.

SkL er godt i gang med forberedelsene til nok et viktig landsmøte, kanskje en av de viktigste i SkLs historie. Det har skjedd utrolig mye på disse tre årene siden sist landsmøte, f.eks. etatens gjennomføringen av ROS og alt det den fører med seg. Vår "verden" er blitt radikalt forandret på kort tid. Noe av det mest iøyenfallende er etatens rekrutteringspolitikk. Det legges stor vekt på å ansette medarbeidere med høy formalkompetanse. Kompetanse av ulikt slag er lett "å bære". Det som kan være verdt en nærmere ettertanke er hva denne kompetansen brukes til. Jeg mener det viktigste er å ha rett kompetanse til å utføre de ulike oppgavene.

De som rekrutteres til Skatteetaten vil komme med klare forventninger til arbeidsoppgavene og lønns- og arbeidsforhold. Det vil eventuelt være mangel på respekt for disse dersom arbeidsoppgavene ikke er tilpasset deres kompetanse.

SkL skal være et naturlig valg for alle nyansatte i Skatteetaten. Dette er en stor utfordring for oss som organisasjon og medlemmer av SkL. Jeg har likevel stor tro på at de nye blir tatt vel imot og at SkL klarer å ta vare på deres interesser.

Hva som skal til for å gjøre SkLs organisasjon i stand til å møte fremtida, vil være det viktigste tema på høstens landsmøte. Dette innebærer at mange "gamle sannheter" må vurderes. Dette gjelder for eksempel hvordan SkL skal innrette seg for å kunne være et naturlig valg for de nye som kommer inn i etaten og ikke minst ulikheter i ballast disse har i forhold til "etablerte" SkL-medlemmer. Jeg oppfordrer alle til å gjøre seg sine egne tanker omkring disse spørsmålene før behandlingen på landsmøtet.

Så til et annet aktuelt tema. Hovedavtalen (HA) danner fundamentet for samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Vi ser at det enkelte plasser, av ulike årsaker, er manglende vilje hos våre regionale arbeidsgivere til å oppfylle intensjonene i HA. Vi skal heller ikke unngå å nevne at det også er en smule manglende kjennskap til avtaleverket. SkL må derfor påvirke Skd sentralt for å få gitt etatens ledere den opplæringen som er nødvendig for å kunne praktisere HA's bestemmelser. Selv om vi på arbeidstakersiden har god kjennskap til inngåtte avtaler, kan også vi bli bedre. Vi ønsker at forholdet til vår arbeidsgiver skal være godt. Dersom begge parter bidrar til dette gjennom å vise romslighet og være innstilt på samarbeid, bør dette gå bra.

Med ønske om en god soppesong.
Ragnar



Ragnar Grina

Innhold:

| | |
|--|------|
| Tiden flyr..... | s.3 |
| Videreføring av dagens pensjonssystem..... | s.4 |
| YS – pensjonssystem..... | s.6 |
| YS – Ung og SkL..... | s.8 |
| SkL – Nytt spør politikerne..... | s.10 |
| Medlemsmøte i Drammen..... | s.16 |
| Hva er 2.3.4 forhandlinger?..... | s.17 |
| Ja til lokale lønnsforhandlinger i år..... | s.18 |
| Full seier for SkL..... | s.18 |
| Annonse..... | s.19 |
| Støtte til opplæring..... | s.20 |
| SkL skal utvikle seg som organisasjon..... | s.20 |
| Mange nye medlemmer i nord..... | s.21 |
| Leserinnelegg..... | s.22 |
| Viktige verv i SkL..... | s.23 |

Videreføring av dagens pensjonsordning: Hva innebærer det?

Partene i forhandlingene om ny og tilpasset tjenestepensjonsordning i offentlig sektor har kommet til enighet om å forlenge dagens ordning. Selv om dagens pensjonsordning videreføres, blir det likevel noen endringer. De endelige tekniske tilpasningene er ikke ferdige. Beskrivelsene som følger er basert på den begrensede delen av avtalen som har kommet på plass. YS vil følge opp de detaljerte beskrivelsene overfor Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID). Vi er i løpende dialog med AID for å få opp eksempler og avklaringer på hvordan ordningen kan tilpasses etter 2011. I praksis kan den ansatte velge to måter å ta ut pensjon på: Fleksibel folketrygd eller AFP. De som tar ut AFP vil følge et annet pensjonsløp enn de som velger fleksibel folketrygd med rett til å jobbe ved siden av.

Fleksibel folketrygd:

Tar man ut fleksibel folketrygd skjer samordningen ved fylte 67 år. Dette gjelder også de som ønsker å ta ut ny fleksibel folketrygd fra fylte 62 år.

En regner da frem hvilken opptjening en vil ha i folketrygden ved 67 år og samordner dette med tjenestepensjonen, slik at en når 66 prosent av sluttlønn. Denne bruttogarantien levealdersjusteres. Det vil si at etter hvert som levealderen øker, (pensjonene skal fordeles på flere år), blir bruttogarantien noe lavere.

Ytelsen fra tjenestepensjonen gjøres så om til en netto ytelse. Denne ytelsen forblir uforandret uavhengig av når en begynner å ta ut folketrygd. En forutsetning er at en har 30 års opptjening i tjenestepensjonen.

Det vil si at en kan ta ut folketrygd tidligere og jobbe ved siden av.

Alle som begynner å ta ut folketrygd før fylte 67 år etter denne modellen, vil påvirke sin livsvarige tjenestepensjon og ikke oppnå 66 prosent.

Selv om en jobber etter at en har tatt ut noe pensjon og får noe mer opptjening i folketrygden, påvirker ikke dette størrelsen på tjenestepensjonen som utbetales fra 67 år.

AFP:

De som ønsker å ta ut AFP vil få tilsvarende AFP som i dag. En får da en folketrygdberegnet AFP fra 62 til 64 år. Deretter får en en tjenestepensjonsberegnet AFP fra 65 år. Denne blir da på 66 prosent fra 65 år, og skal levealdersjusteres.

Akkurat som i dag vil kravet for å få (full) tjenestepensjonsberegnet AFP fra 65 år være at en har 30 års opptjening ved 62 år.

For øvrig er vilkår for AFP og avkortningsregler uforandret. Det blir derfor strenge avkortningsregler for de som går av tidlig: Grensen på maksimum inntekt ved siden av pensjon på 15 000 kroner i året videreføres.

Offentlig ansatte må ut i fra dette gjøre noen valg i forhold til hvordan de ønsker å kombinere arbeid og pensjon:

1) De som ønsker å slutte helt å jobbe, bør ta ut AFP (etter dagens regler) fra 62 år. De bør så ta ut folketrygd fra 67 og vil få (samordnet) tjenestepensjon.

2) De som ønsker å jobbe noe før 67 år, kan "fylle opp" med del-AFP, og ta folketrygd og tjenestepensjon fra 67 år.

3) De som vil jobbe full tid etter fylte

62 år, kan ikke ta ut AFP og bør ikke ta ut folketrygd, fordi da vil pensjonen fra 67 år bli lavere.

I dag får de fleste i offentlig sektor en ekstra samordningsfordel fra 67 år, slik at flertallet ender opp på nivåer over 70 prosent. Disse samordningsfordelene vil etter hvert bli borte, fordi en ikke samordner med en standardisert folketrygd, slik som i dag.

Ys om løsningen

YS Stat, YS Kommune og YS K Oslo kommune forsøkte å finne en langsiktig løsning for tjenestepensjon i offentlig sektor, men under meklingsinnspurten forelå det bare ett alternativ med stor nok oppslutning: Å forlenge dagens ordning.

Partene utsatte meklingsfristen en uke. Dette var helt nødvendig for å få utredet arbeidstakerorganisasjonenes krav og for å sikre beslutningsgrunnlaget. Både under forhandlingene og meklingsprosessen ble det presentert flere ulike løsninger: Fra regjeringens påslagsmodell, til modifiserte bruttoordninger og kombinasjonsalternativet.

Det unike og viktige i dette oppgjøret har vært at fagbevegelsen har stått samlet bak kravene til ny og tilpasset pensjonsordning helt frem til meklingsprosessen avsluttet.

Det har vært en stor styrke for å komme fram til et meklingsresultat. Samholdet er grunnen til at vi kom frem til enighet og dermed unngikk en omfattende konflikt i offentlig sektor.

Resultatet vi kom frem til er etter YS' syn en midlertidig løsning. Konsekvensen av å forlenge dagens ordning er at de nødvendige tilpasninger for levealdersjustering og indeksering ikke er foretatt. Det betyr at vi på sikt ikke har sikret dagens nivå for tjenestepensjon for arbeidstakere i offentlig sektor.

Kravet om å videreføre 66 prosent av sluttlønn ved 65 år, forutsatt 30 års opptjening, vil etter hvert utvannes av levealdersjusteringen. Dagens bruttoordning motvirker ikke denne utviklingen. I en langsiktig løsning må vi derfor fokusere på de årskullene som kommer etter oss og som fullt og helt skal ha opptjening i nytt system for folketrygd og tjenestepensjon.

YS har hele tiden påpekt at nivåene på pensjonsytelsen er viktigst, sammenholdt med nødvendige garantier. Dette gjelder både nivået for de som må gå av med pensjon ved 62 år og ved 65 år. I tillegg har det vært viktig å få på plass et system for de gruppene som har særaldersgrense og hvor man har plikt til å fratre tidlig.

Levealdersjusteringen gjør at nivåene i bruttoordningen gradvis går nedover.



Kristine Sandvik. (Foto: Kristian Liserud)

Med en maksimal opptjeningstid på 30 år blir det nødvendig å stå lenger i jobb for å opprettholde nivået på pensjonen.

Svært mange av de gruppene som er organisert i YS arbeider mer enn 30 år før fylte 62 eller 65 år. Og flere vil det bli. Vi mener disse ekstra årene også må kunne regnes med for å påvirke levealdersjusteringen. I bruttoordningen vil dette kun gjelde opptjening etter 67 år, et tidspunkt der mange av våre medlemmer allerede har gått av med pensjon.

Et av hovedmålene med pensjonsreformen har vært å finne systemer som stimulerer de ansatte til å stå lenger i jobb – dersom det er helsemessig mulig. Fra 2011 får også offentlig ansatte muligheten til å kombinere jobb og pensjon, men i et begrenset omfang. Man kan ta ut fleksibel alderstrygd fra folketrygden fra fylte 62 år og i tillegg arbeide ved siden av. Når vi nå viderefører dagens ordning for AFP innebærer det en vesentlig avkortning av inntekten for de som må gå tidlig. Dermed reduseres stimuliene for å stå i arbeid for store grupper. Det faktum at det fins ulike ordninger i privat og offentlig kan bli en utfordring for å få en mobilitet av

ansatte mellom de ulike sektorene. I kombinasjonsalternativet, som er vedlagt meklingsmannens møtebok, lå det gode og lange overgangsregler som ivaretar alle de som i dag har et arbeidsforhold i offentlig sektor. I tillegg skisserer det et system for langsiktig løsning for morgendagens ansatte i offentlig sektor. Dette mente vi var et godt grunnlag for forhandle videre på.

En økning av parameterne og tydeligere garantier i kombinasjonsløsningen ville gitt en god løsning for våre medlemmer. Dette gjelder både langtidsutdannende med korte karriereløp, yrkesgrupper med stort innslag av deltid og et moderat lønnsnivå, og de med lange karriereløp og jevn stigning i inntekt.

YS vil arbeide videre for å få på plass en mer langsiktig og tilpasset tjenestepensjonsordning. For en periode kan vi imidlertid leve med en forlengelse av dagens ordning.

Til slutt til dere som venter på uravstemning: Sektorstyrene har besluttet å ikke sende dette pensjonsoppgjøret ut til medlemmene fordi det er en videreføring av dagens ordning.

Kristine Sandvik

YS' pensjonserie

I en ny artikkelserie går YS i dybden på pensjonssystemet, som innføres fra 2011. Vi ser nærmere på hvordan ditt årskull påvirkes.

Av YS' sjeføkonom Bjørn Tore Stølen

Pensjonsreformen innebærer grunnleggende endringer i folketrygdens alderspensjon. Dette omtalte vi i den første artikkelen i vår pensjonserie.

Alle år skal ligge til grunn for opptjening av pensjonsrettigheter og alderspensjonen skal kunne tas ut fra 62 år. Hvert år ekstra i arbeid (og i særlig grad etter 62 år) gir mer i pensjon. Den nye alderspensjonen blir meget fleksibel, det vil si at uttak av pensjon fra 62 til 75 år skal kunne kombineres med arbeid - uten avkorting i pensjonen.

Du vil imidlertid bli utsatt for en pensjoneringsaldereffekt ved at den årlige pensjonen blir om lag 5 prosent lavere for hver år du velger å pensjonere deg før 67 år.

Pensjoner under opptjening skal reguleres med lønnsutviklingen. Pensjoner under utbetaling skal reguleres med gjennomsnittet av lønnsutviklingen, minus 0,75 prosent. Ny alderspensjon skal levealdersjusteres. Det vil si at de enkelte årskull må arbeide noe lenger for å oppnå samme pensjon når levealderen øker.

Alternativet er at du får lavere pensjon dersom du ikke velger å jobbe lengre. Ny fleksibel alderspensjon inklusive pensjoneringsaldereffekt, ny regulering

av løpende pensjoner og levealdersjustering skal iverksettes fra 2011.

Personer født før 1943 berøres ikke av nye opptjeningsregler eller av levealdersjustering. Dette innebærer at de som allerede er alderspensjonister i 2010 i folketrygden, det vil si fra 67 år, ikke berøres. Personer født mellom 1944 og 1953 opptjener pensjon fullt ut etter gjeldende system.

Opptjeningsreglene i ny alderspensjon skal fases inn gradvis fra og med 1954-årskullet og skal være fullt ut innfaset fra og med 1963-årskullet. 1954-årskullet vil bli 62 år først i 2016. Dette innebærer at 2016 er det første året noen kan gå med noe pensjon (1/10 for 1954-kullet) opptjent etter nye opptjeningsregler.

Disse får beholde dagens system for opptjening av pensjon

Personer født mellom 1944 og 1953 opptjener pensjon etter gjeldende system. De som har minst 40 års ansienitet i folketrygden når de tar ut alderspensjon får derfor ikke høyere pensjon ved å jobbe flere år.

De beholder imidlertid fordelene i dagens pensjonsordning, der den viktigste for mange vil være bestårsregelen. Det innebærer at om du har hatt ulønnet



Bjørn Tore Stølen

permisjon i forbindelse med omsorg for barn, vil ikke disse "dårlige" årene telle med når pensjonen din blir beregnet, det er de 20 beste av de 40 årene som legges til grunn i beregningen av alderspensjonen.

Denne gruppen blir imidlertid berørt av pensjoneringsaldereffekten ved at det nye systemet skal være kostnadsnøytralt slik at du får avkorting i pensjonen dersom du tar ut pensjon før 67 år (om lag 5 prosent for hvert år). Du blir også utsatt for levealdersjustering (Se første artikkel i serien).

Den eneste måten å unngå livsvarig lavere pensjon er å stå i arbeid utover 62 år, eller vente med å ta ut hele eller deler av pensjonen etter 62 år, selv om du slutter å jobbe eller velger å jobbe delvis.

Personer født mellom 1944-1953 står fritt til å velge kombinasjon av arbeid og alderspensjon i folketrygden og AFP - uten at inntekt ved siden av pensjonen vil avkorte pensjonen, slik tilfellet er i dag.

Disse får noe av dagens system og noe av nytt system for opptjening av pensjon

Personer født mellom 1954-1962 får delvis opptjening i gjeldende og nytt system.

En person født i 1954 vil få 9/10 av sin pensjon beregnet etter dagens regler og 1/10 etter nye regler.
En person født i 1955 vil få 8/10 av sin pensjon beregnet etter dagens regler og 2/10 etter nye regler.
En person født i 1960 vil få 3/10 av sin pensjon beregnet etter dagens regler og 7/10 etter nye regler.
En person født i 1962 vil få 1/10 av sin pensjon beregnet etter dagens regler og 9/10 etter nye regler.

Personer født mellom 1954-1962 blir imidlertid berørt av effekten av pensjoneringsalder og levealdersjustering, men kan kun delvis oppnå høyere pensjonsopptjening ved å jobbe flere år. De kan således delvis motvirke effekten av høyere levealder ved å stå lengre i arbeid.

Overgangsreglene innebærer således at de aldersgruppene som nærmer seg 1962-kullet kan motvirke levealdersjustering i mye sterkere grad enn kullene etter 1954, i og med at får det meste av opptjeningen i det nye systemet. Årsklassene 1954-1962 står fritt til å velge kombinasjon av arbeid, alderspensjon i folketrygden og AFP, uten at inntekt ved siden av pensjonen vil avkorte pensjonen.

Disse får full opptjening av pensjon etter det nye systemet av

Årskullene 1963 og senere får både opptjening, kostnadsnøytralitet og levealdersjustering fullt ut etter nytt system. Disse årskullene kan motvirke levealdersjustering fullt ut etter det nye prinsippet med alleårsregel. Det vil si ved å stå mer enn 40 år i arbeid få de uttelling også for disse ekstra årene.

Ved også å utsette pensjonsuttak etter 62 år vil man i tillegg oppnå om lag 5 prosent høyere pensjon hvert år som følge av at du benytter deg av pensjonsformuen på et senere tidspunkt.

Spesielle beregninger for årskullene 1954-1962. De som er født i årene fra og med 1954 til og med 1962 vil som nevnt over opptjene alderspensjon delvis

etter dagens system og delvis etter det nye systemet.

For å kunne beregne hva du får i faktisk pensjon, må man forutsette at du har full opptjening etter regelverket både etter dagens ordning og etter reglene i ny alderspensjon.

La oss anta at du er født i 1960. Du vil da opptjene pensjon med 3/10 etter dagens regler og med 7/10 etter nye regler. Først beregnes hva du ville ha fått i full pensjonsopptjening etter dagens system, og medregnet f.eks. fordelene av bestårsregelen. I denne beregningen vil det bli lagt til grunn de poengtall du har opparbeidet hvert år og det sluttpoengtall du ville ha oppnådd. Deretter beregnes hva du ville

få dersom du i hele yrkeskarrieren fikk beregnet pensjon etter de nye reglene.

Til slutt vektet de samlede pensjonene i de to systemene sammen, i dette tilfellet med 3/10 etter dagens system og med 7/10 etter det nye systemet.

Hvis for eksempel full pensjon etter gjeldende regler tilsier en årlig pensjon på 180.000 kroner og full pensjonsopptjening etter nye opptjeningsregler gir en årlig pensjon på 190.000 kroner, vil pensjonen til en person født i 1960 utgjøre 3/10 av 180.000 (det vil si 54.000 kroner) og 7/10 av 190.000 (det vil si 133.000 kroner). Til sammen vil dette utgjøre 187.000 kroner i årlig alderspensjon.

YS-Ung og SkL

SkL er et attraktivt forbund for yngre medarbeidere i Skatteetaten sier Stine Tapaninen. SkL må satse på å være synlig for yngre medarbeidere. Hun ønsker seg egne samlinger for de unge der det er fokus på fordelene ved å være tillitsvalgt og ha tillitsverv i SkL.

Stine Tapaninen er 27 år og jobber ved Skattekontoret i Stavanger – Skatteoppkrever utland. Hun begynte i Skatteetaten for tre år siden og i ryggsekken hadde hun med seg en Bachelorgrad i sikkerhetsøkonomi. Stine er SkLs representant i YS-Ung Forumet.

Hva er YS-Ung og YS-Ung Forum?

Begrepet YS - Ung er en samlebetegnelse for alt ungarbeid i YS. YS-Ung har som formål å sikre at YS og de enkelte forbund prioriterer og ivaretar problemstillinger som er relevante og viktige for unge. Arbeidet skal bidra til å styrke rekruttering av nye medlemmer og unge i tillitsverv i de enkelte forbund. YS-Ung Forum skal være en møteplass for unge ressurser i YS-forbundene. YS-Ung Forum skal sette på agendaen ungdomspolitiske saker, vurdere ulike tilbud for unge og ellers drøfte saker som angår unge etter behov/ønske. Fra Ung Forum velges det deltakere til prosjektgrupper og Juniorrådet.

Inntil videre settes det ingen begrensning for representasjon til Ung-Forumet. Det bør tilstrebes at hvert forbund bør være representert med minst en tillitsvalgt og en sekretariatsansatt i alderen 18-35 som har interesse for ungdomsarbeid. Videre skal likestillingshensyn ivaretas.

I YS Ung Forum er det i dag 21 deltakere fra 14 forskjellige forbund.

Hvordan kom du i kontakt med YS-Ung?

Jeg kom i kontakt gjennom plasstillitsvalgt på innkreving i Stavanger som spurte om jeg kunne tenke meg å stille i YS - Ung forumet. Jeg synes det høstes spennende ut og takket ja.

Hvilke aktiviteter/møter har du deltatt på i YS-Ung regi?

Foreløpig ikke så mye, håper det blir flere spennende aktiviteter fremover. Jeg deltok på YS-Ung Forum 28.mai. Det var en innholdsrik dag som handlet

om organisasjonsbygging og politisk påvirkningskraft.

Hvilke nytte har du av å delta i YS-Ung arbeid?

Det er lærerikt, og man utvekslet erfaringer på tvers av de andre fagorganisasjonene. I tillegg blir vi kjent med masse kjekke mennesker.

Hvorfor bør SkL være med i YS-Ung arbeid?

Fordi Skatteetaten er en organisasjon som har mange unge ansatte. Det er en viktig start i arbeidslivet for mange, og da er det klart at vi bør være synlige for de unge på arbeidsplassen. Vi skal være attraktive for unge arbeidstakere, og jobbe for å sette saker på dagsorden som angår de unge. Leder i YS-Ung Gry Rogne sier hovedsatsningsområder for YS-Ung i år vil være kompetanse- og utdanningspolitikk, klima- og miljøpolitikk, inkluderende utdanning og arbeidsliv for unge, samt synliggjøring internt og eksternt.



Stine Tapaninen er SkL sin representant i YS – Ung Forumet

Hvilke aktiviteter(møter/kurs) har du deltatt på i SkL regi?

Årskonferanser for SkL vest og andre lokale arrangementer i regi av SkL vest.

Hva bør SkL gjøre for å være attraktiv for yngre medlemmer?

SkL er attraktiv for yngre medlemmer,

men vi bør kanskje være mer synlig på arbeidsplassen for unge nyansatte. Kanskje vi må markedsføre oss på andre måter mot de unge, minnepenner er nok mer attraktivt enn reflekser og penner.

Hva bør SkL gjøre for å få yngre medlemmer til å bli interessert og engasjere seg i

fagforeningsarbeid?

Egne samlinger for de unge der det er fokus på fordeler med å være tillitsvalgt og/ eller ha andre verv i SkL er et aktuelt tiltak sier Stine avslutningsvis.

Kristin Rabben

Hva bør skatteetaten prioritere?

SKL-Nytt har spurt de ulike politiske partiene om hvilke synspunkter de har på etatens arbeid og rammebetingelser. Nedenfor kommer svar fra partiene.



Arbeiderpartiet på spørsmålene fra Skatteetatens Landsforbund:

Hva forventer ditt parti av Skatteetaten med hensyn til likebehandling av skattyterne og avdekking av ulike skatteunndragelser?

Skatteetaten er en ryggrad i velferdsstaten som sørger for finansieringen av fellesgodene. Det er viktig for legitimiteten i skattesystemet at etaten sørger for likebehandling og avdekking av skatteunndragelser. Vi forutsetter at dette er topp prioriterte oppgaver for etaten framover.

Skatteetaten er en kontrolletat som også arbeider med å forebygge skatteunndragelser og veiledning til borgerne. Bør etaten prioritere det ene framfor det andre?

Det bør ikke være motsetningsforhold mellom god veiledning og arbeid mot skatteunndragelser. God veiledning er i seg selv viktig forebygging av unndragelser. Det må bli lett å være lovlydig, men vanskelig og svært risikabelt og drive skattekriminalitet.

Mange opplever regelverket som Skatteetaten forvalter som svært komplekst. Vil ditt parti bidra til en forenkling av regelverket og eventuelt hvordan?

Det er alltid viktig at regelverket ikke blir så komplisert at de gode hensiktene til sammen fører til en lite effektiv og lite brukervennlig etat. Her har alle politiske partier et felles ansvar i å bidra til forenkling.

Ser ditt parti for seg at Skatteetaten skal øke eller redusere aktiviteten i neste storting-



Partileder
Jens Stoltenberg

periode? Hvis økning, hvilke oppgaver skal prioriteres? Hvis reduksjon, hvilke oppgaver skal nedprioriteres?

Vi har satset sterkt på skatteetaten i denne stortingsperioden og vil fortsette med det. Kamp mot skattekriminalitet, sosial dumping og bedre service overfor brukerne er prioritert.

Hver ansatt i Skatteetaten avdekker beløp som overstiger lønnsutgiftene flere ganger. Er ditt parti villig til å øke bemanningen for å få mer inntekter til fellesskapet? I tilfellet svaret er nei, hvilken begrunnelse ligger da til grunn?

Vi er villig til å satse videre på skatteetaten og det vil også kunne bety økt bemanning. Men det er også viktig å utnytte de eksisterende ressursene og bemanningen best mulig.

Det er ikke lenger noe skattekontor i hver kommune. Hvilke kriterier bør ligge til grunn for Skatteetatens representasjon her i landet?

Skatteetaten må være lett tilgjengelig for publikum, være brukervennlig og løse oppgavene effektivt.

Line Vogt
Arbeiderpartiets stortingsgruppe



Fremskrittspartiet på spørsmålene fra Skatteetatens Landsforbund:

Hva forventer ditt parti av Skatteetaten med hensyn til likebehandling av skattyterne og avdekking av ulike skatteunndragelser?

FrP mener skatteyttere som har identiske saker må behandles likt. Av tilbakemeldinger vi får er vårt inntrykk at dette i flere tilfeller ikke skjer. FrP anser det som viktig at skatteunndragelser avdekkes, men ikke for enhver pris hvis prisen er overdreven og utidig inngripen i privatlivets fred hos uskyldige mennesker, eller nidkjær forfølgning av skatteyttere som ikke har gjort noe galt.

Skatteetaten er en kontrolletat som også arbeider med å forebygge skatteunndragelser og veiledning til borgerne. Bør etaten prioritere det ene framfor det andre?

Fremskrittspartiet ønsker ikke å rangere disse to viktige oppgavene. Veiledning vil i seg selv være forebyggende og er veldig viktig for at ellers pliktoppfyllende skatteyttere ikke skal snuble i et vanskelig regelverk. Arbeid med å forebygge skatteunndragelser er også meget viktig, men det er også viktig at det forebyggende arbeidet ikke bærer preg av politisk venstresidepropaganda for et høyt skattenivå, slik noe av det materialet vi har sett faktisk gjør.

Mange opplever regelverket som Skatteetaten forvalter som svært komplekst. Vil ditt parti bidra til en forenkling av regelverket og eventuelt hvordan?

Ja, Fremskrittspartiet foretrekker et skattesystem som har lave skattesatser, få smutthull og fradragordninger. Fremskrittspartiet ønsker også å avvikle en del skatter, som arveavgift og formuesskatt

Ser ditt parti for seg at Skatteetaten skal øke eller redusere aktiviteten i neste storting- periode? Hvis økning, hvilke oppgaver skal



Partileder
Siv Jensen

prioriteres? Hvis reduksjon, hvilke oppgaver skal nedprioriteres?

Et enklere skattesystem med lavere satser, få smutthull og fradragordninger vil føre til mindre arbeid for Skatteetaten. Det samme vil fjerning av formuesskatt og arveavgift. En del av de frigjorte ressursene vil kunne brukes til å avdekke unndragelser og svart arbeid.

Hver ansatt i Skatteetaten avdekker beløp som overstiger lønnsutgiftene flere ganger. Er ditt parti villig til å øke bemanningen for å få mer inntekter til fellesskapet? I tilfellet svaret er nei, hvilken begrunnelse ligger da til grunn?

Nei. Målet til skattemyndighetene skal ikke være å få inn så mye skatt som mulig, men fastsette skatten så riktig som mulig. Fremskrittspartiet ønsker dessuten å redusere skattetrykket, slik at den som tjener pengene beholder mer av sin egen inntekt. Fremskrittspartiet ønsker heller ikke et overdrevent kontrollsamfunn.

Det er ikke lenger noe skattekontor i hver kommune. Hvilke kriterier bør ligge til grunn for Skatteetatens representasjon her i landet?

Det viktige er at skattemyndighetene får utført sine oppgaver på en hensiktsmessig og kostnadseffektiv måte. Fremskrittspartiet gikk inn for 99 skattekontorer på landsbasis, slik det er i dag, og går ikke inn for noen endringer på dette området.

Jørgen Næsje
Finanspolitisk rådgiver
Fremskrittspartiets stortingsgruppe



Venstre på spørsmålene fra Skatteetatens Landsforbund:



Partileder
Lars Sponheim

Hva forventer ditt parti av Skatteetaten med hensyn til likebehandling av skattyterne og avdekking av ulike skatteundragelser?

Vi forventer at Skatteetaten likebehandler alle borgere uansett hvor i landet de bor. Vi har dessverre sett at enkelte saker (for eksempel knyttet til fradrag for utgifter til diabetes) behandles ulikt fra kontor til kontor. Vi forventer videre at Skatteetaten er tilgjengelig og yter en best mulig service og veiledning for både borgere og næringsdrivende. Når det gjelder ulike skatteundragelser er det selvfølgelig ønskelig at det avdekkes så mye som mulig, men vi innser at dette også er avhengig av økte bevilgninger jfr. svar på spørsmål 5 under.

Skatteetaten er en kontrolletat som også arbeider med å forebygge skatteundragelser og veiledning til borgerne. Bør etaten prioritere det ene framfor det andre?

Begge deler er viktige, men det kan tenkes at en del skatteundragelser er ubevist som følge av manglende opplysning/veiledning til borgerne og ikke minst når det gjelder oppstart og drift av nye (små)bedrifter. Derfor kan veiledningsarbeidet også forebygge skatteundragelser.

Mange opplever regelverket som Skatteetaten forvalter som svært komplekst. Vil ditt parti bidra til en forenkling av regelverket og eventuelt hvordan?

Venstre ønsker et skattesystem som er enklere og mer forståelig for folk flest. Derfor ønsker vi et "flattere" skattesystem med færre fradragordninger og færre skattearter.

Ser ditt parti for seg at Skatteetaten skal øke eller redusere aktiviteten i neste stortingsperiode? Hvis økning, hvilke oppgaver skal

prioriteres? Hvis reduksjon, hvilke oppgaver skal nedprioriteres?

Venstre ønsker at Skatteetaten skal øke aktiviteten i neste stortingsperiode. Økningen bør i størst mulig grad være i form av veiledning for borgere og ikke minst nystartede bedrifter.

Hver ansatt i Skatteetaten avdekker beløp som overstiger lønnsutgiftene flere ganger. Er ditt parti villig til å øke bemanningen for å få mer inntekter til fellesskapet? I tilfellet svaret er nei, hvilken begrunnelse ligger da til grunn?

Ja. Venstre har ved flere budsjettbehandlinger i Stortinget foreslått økt bevilgning/bemanning for å få mer inntekter til fellesskapet gjennom økt kontroll av skatteundragelser.

Det er ikke lenger noe skattekontor i hver kommune. Hvilke kriterier bør ligge til grunn for Skatteetatens representasjon her i landet?

Det viktigste er at Skatteetaten er tilgjengelig pr telefon og/eller internett/mail enn at det nødvendigvis er fysisk tilgjengelig i hver kommune. Venstre har imidlertid tatt til orde for en større velferdsreform som vil medføre færre og større kommuner. I en slik sammenheng, med større og færre kommuner vil det nok være naturlig at det er skattekontor i hver kommune.

Anders Bergsaker
Politisk rådgiver
Venstres Stortingsgruppe



Kristelig Folkeparti

Kristelig Folkeparti på spørsmålene fra Skatteetatens Landsforbund:



Partileder
Dagfinn Høybråten

Hva forventer ditt parti av Skatteetaten med hensyn til likebehandling av skattyterne og avdekking av ulike skatteundragelser?

Vi forventer at Skatteetaten besitter både kompetanse og nok ressurser til å forhindre at bevisste skatteundragelser fra næringsliv og enkeltpersoner framstår som lite risikofylt. Vi forventer at ikke skatteyttere kan oppleve vesentlig forskjellig behandling av lignende saker avhengig av hvilket skattekontor som behandler saken.

Skatteetaten er en kontrolletat som også arbeider med å forebygge skatteundragelser og veiledning til borgerne. Bør etaten prioritere det ene framfor det andre?

Skatteetaten bør prioritere å gi god veiledning til personlige skatteyttere og næringsliv gjennom lett tilgjengelig informasjon bl.a. på sine hjemmesider – og bruke dyrebar saksbehandlingskapasitet til å prioritere saker som dreier seg om større skattebeløp.

Mange opplever regelverket som Skatteetaten forvalter som svært komplekst. Vil ditt parti bidra til en forenkling av regelverket og eventuelt hvordan?

Realistisk sett vil det neppe være mulig å gjøre skattesystemet svært mye enklere på kort tid, uten at det medfører større endringer i proveny eller i fordelingseffekter som er uønsket. KrF er åpen for alle gode forenklingforslag som ikke i stor grad endrer proveny eller svekker fordelingsprofilen i skattesystemet.

Ser ditt parti for seg at Skatteetaten skal øke eller redusere aktiviteten i neste stortingsperiode? Hvis økning, hvilke oppgaver skal

prioriteres? Hvis reduksjon, hvilke oppgaver skal nedprioriteres?

KrF viser til at vi senest i inneværende års budsjett foreslo en økning i Skatteetatens budsjett for å styrke kontrollarbeidet. Av forsiktighetsgrunner ble det ikke anslått noe økt skatteproveny som følge av dette.

Hver ansatt i Skatteetaten avdekker beløp som overstiger lønnsutgiftene flere ganger. Er ditt parti villig til å øke bemanningen for å få mer inntekter til fellesskapet? I tilfellet svaret er nei, hvilken begrunnelse ligger da til grunn?

Vi viser til svar på forrige spørsmål.

Det er ikke lenger noe skattekontor i hver kommune. Hvilke kriterier bør ligge til grunn for Skatteetatens representasjon her i landet?

Representasjonen til skatteetaten må ta utgangspunkt i etatens hovedoppgaver. Det er etter vår mening å sikre finansieringen av velferdsstaten, bekjempe svart økonomi og skatteundragelser, og gi skattyterne god service og likebehandling. Gitt at dette er ivaretatt, bør organiseringen sikre god ressursutnyttelse og legge til rette for at de ansatte opplever å ha et godt faglig og sosialt arbeidsmiljø.

Helge Eide
Rådgiver
KrF's Stortingsgruppe



Høyre på spørsmålene fra Skatteetatens Landsforbund:



Partileder
Erna Solberg

Hva forventer ditt parti av Skatteetaten med hensyn til likebehandling av skattyterne og avdekking av ulike skatteundragelser?

Høyre er opptatt av å redusere folks skatteregning. Samtidig er det viktig å jobbe mot både svart arbeid og ulovlige skatteundragelser. Høyre forventer at Skatteetaten behandler norske borgere likt og bidrar til at Skatteetaten gjennomgående har tillit i befolkningen.

Skatteetaten er en kontrolletat som også arbeider med å forebygge skatteundragelser og veiledning til borgerne. Bør etaten prioritere det ene framfor det andre?

Høyre mener begge disse oppgavene er viktige i samfunnet vårt. Det er til syvende og sist opp til hver enkelt å levere riktige opplysninger slik at skatten beregnes slik den skal. Høyre har vært skeptisk til "stille aksept" av selvangivelsen, fordi vi mener hver enkelt bør ha et personlig ansvar for å gjennomgå tallene.

Mange opplever regelverket som Skatteetaten forvalter som svært komplekst. Vil ditt parti bidra til en forenkling av regelverket og eventuelt hvordan?

Det er ikke tvil om at tusenvis av nordmenn synes regelverket for skatter og avgifter er komplekst. Høyre vil jobbe for å forenkle dette. Det er heldigvis gjort flere fremskritt i den elektroniske innrapporteringen av selvangivelsen og bla rapportering til Altinn. For Høyre er målet at bedriftene kun trenger å levere inn informasjon en gang til myndighetene. Høyre vil bidra til ytterligere forenkling ved at små aksjeselskaper skal kunne slippe revisjonsplikten og vi ønsker forenklinger i bokføringsloven.

Ser ditt parti for seg at Skatteetaten skal øke eller redusere Aktiviteten i neste stortingsperiode? Hvis økning, hvilke oppgaver skal prioriteres? Hvis reduksjon, hvilke oppgaver skal nedprioriteres?

Ifølge Finansdepartementet er det ett effektivitetstap på

ca 20 øre per krone som innkreves i skatt. Det er derfor utrolig viktig å avveie hvor mange ulike skatter og avgifter som er nødvendig. Av den grunn vil Høyre har lavere skatteregning for innbyggere og bedrifter. Videre er det selvsagt at offentlig sektor har behov for inntekter til for eksempel skole og helsetjenester. Høyre vil fjerne arveavgiften som innebærer rundt 56 millioner i administrasjon årlig. Det vil gjelde flere av forslagene våre. Vi tror derfor at ressurser fra dette og andre områder, vil kunne styrke kontrollvirksomhet på områder hvor det mangler midler i dag.

Hver ansatt i Skatteetaten avdekker beløp som overstiger lønnsutgiftene flere ganger. Er ditt parti villig til å øke bemanningen for å få mer inntekter til fellesskapet? I tilfellet svaret er nei, hvilken begrunnelse ligger da til grunn?

Som besvart på spørsmålet over, mener Høyre at fjerning av arveavgiften og andre skatter vil frigjøre midler til økt satsing på kontrollvirksomhet.

Det er ikke lenger noe skattekontor i hver kommune. Hvilke kriterier Bør ligge til grunn for Skatteetatens representasjon her i landet?

Høyre er kjent med at Skatteetaten har omorganisert sin virksomhet til å bestå av 5 regionale Skattekontor og med ett felles telefonnummer. Det er også mye veiledning på internett. Så lenge denne tjenesten fungerer godt for innbyggerne er det ikke nødvendig med eget skattekontor i hver kommune. Høyre mener det er åpenbart stordriftsfordeler ved å samle fagressurser på den måten. Det er likevel viktig å evaluere effekten av reformen, slik at innbyggerne får best mulig service og hjelp. Dersom det er utfordringer, bør endringer skje raskt for å videreutvikle tjenestene - til beste for både brukere og ansatte!

Terje Strøm
Finanspolitisk rådgiver
Høyres Stortingsgruppe



Senterpartiet på spørsmålene fra Skatteetatens Landsforbund:



Partileder
Liv Signe Navarsete

Hva forventer ditt parti av Skatteetaten med hensyn til likebehandling av skattyterne og avdekking av ulike skatteundragelser?

Senterpartiet forventar at Skatteetaten arbeider for å oppnå ein størst mogleg grad av likebehandling av skattytarane. Som politisk parti har òg Senterpartiet eit ansvar for å arbeida for forenklingar i skattesystemet slik at Skatteetaten kan bruka ein større del av ressursane på å avdekka alvorlege skatteundragingar. Senterpartiet har arbeidd med å få til slike forenklingar i denne stortingsperioden, og vil halda fram med dette arbeidet.

Skatteetaten er en kontrolletat som også arbeider med å forebygge skatteundragelser og veiledning til borgerne. Bør etaten prioritere det ene framfor det andre?

Skatteetaten skal både forebygga skatteundragingar og rettleia skattytarane. Avveginga mellom desse gjeremåla er delvis situasjonsbestemt.

Mange opplever regelverket som Skatteetaten forvalter som svært komplekst. Vil ditt parti bidra til en forenkling av regelverket og eventuelt hvordan?

Senterpartiet er samd i at Skatteetaten forvaltar eit komplekst regelverk. Senterpartiet vil arbeida for forenklingar i regelverket slik at regelverket blir meir forståeleg for flest mogleg. Det er likevel ikkje til å unngå at einskilde deler av regelverket, mellom anna deler av næringslivsskattlegginga, må vera komplekst. Målet må heile tida å gjera sin størst mogleg del av regelverket som gjeld den einskilde skattytar mest mogleg forståeleg for den einskilde. Senterpartiet har òg programfesta for neste stortingsperiode at partiet vil arbeida for forenklingar av regelverket for små- og mellomstore bedrifter, noko som er ei viktig sak for partiet. Her inngår òg regelverket rundt skatt og avgift, rapporteringsplikt osfr.

Ser ditt parti for seg at Skatteetaten skal øke eller redusere aktiviteten i neste stortingsperiode? Hvis økning, hvilke oppgaver skal

prioriteres? Hvis reduksjon, hvilke oppgaver skal nedprioriteres?

Senterpartiet ser ikkje nokon argument for at Skatteetaten skal redusera aktiviteten i neste stortingsperiode. Likebehandling av skattytarar og avdekking av skatteundragingar er gode eksempel på område der ekstra ressursar trengst. Senterpartiet har tidlegare fremja ei rekkje forslag for å auka sysselsetjinga i Skatteetaten som ledd i kampen mot svart økonomi. Kampen mot svart økonomi har full støtte frå Senterpartiet som ønskjer å vera ein pådrivar på dette området.

Hver ansatt i Skatteetaten avdekker beløp som overstiger lønnsutgiftene flere ganger. Er ditt parti villig til å øke bemanningen for å få mer inntekter til fellesskapet? I tilfellet svaret er nei, hvilken begrunnelse ligger da til grunn?

Det er farleg å lova i dag om Senterpartiet vil auka sysselsettinga i Skatteetaten for å få meir inntekter til fellesskapet. Senterpartiet er for ein sterk Skatteetat som er representert over heile landet. Diverre er Skatteetaten i dag mykje mindre representert lokalt enn før reforma, noko som etter Senterpartiet sitt syn kan svekka både tiltrua hjå folk og legitimiteten til etaten. Senterpartiet vil arbeida for at Skatteetaten gjennom lokal representasjon skal ha sterk legitimitet ute blant folk i heile landet.

Det er ikke lenger noe skattekontor i hver kommune. Hvilke kriterier bør ligge til grunn for Skatteetatens representasjon her i landet?

Senterpartiet arbeider for at statlege arbeidsplassar skal fordelast mykje betre enn i dag, der Oslo har ein mykje større del av dei statlege arbeidsplassane enn Senterpartiet meiner er sunt for nasjonen Noreg. Dette svekkjer både representasjonen av staten i nasjonen og oppbygging av gode arbeidsplassmiljø rundt om i Noreg.

forts.s.19



SV på spørsmålene fra Skatteetatens Landsforbund:



Partileder
Kristin Halvorsen

Hva forventer ditt parti av Skatteetaten med hensyn til likebehandling av skattyterne og avdekking av ulike skatteunndragelser?

Vi forventer en effektiv, fleksibel og kompetent etat som sørger for at skatteyterne kan føle trygghet for at de sjøl og andre betaler skatt i tråd med regelverket. Særlig viktig er det at sannsynligheten for å bli oppdaget ved skatteunndragelser er høy.

Skatteetaten er en kontrolletat som også arbeider med å forebygge skatteunndragelser og veiledning til borgerne. Bør etaten prioritere det ene framfor det andre?

Både kontroll, forebygging og veiledning er viktige elementer i Skatteetatens arbeid. Samtidig er en effektiv kontroll den mest effektive forebyggingen, og god veiledning kan redusere misforståelser om regelverket og gjøre kontrollvirksomheten enklere. SV mener det i stor grad er fornuftig å overlate til etaten å disponere sine ressurser sjøl, for å redusere skatteunndragelsene mest mulig.

Mange opplever regelverket som Skatteetaten forvalter som svært komplekst. Vil ditt parti bidra til en forenkling av regelverket og eventuelt hvordan?

SV vil fortløpende vurdere behovet for å gjøre regler og praksis enklere.

Ser ditt parti for seg at Skatteetaten skal øke eller redusere aktiviteten i neste stortingsperiode? Hvis økning, hvilke opp-

gaver skal prioriteres? Hvis reduksjon, hvilke oppgaver skal nedprioriteres?

Skatteetaten bør øke sin aktivitet for å stoppe skatteunndragelser.

Hver ansatt i Skatteetaten avdekker beløp som overstiger lønnsutgiftene flere ganger. Er ditt parti villig til å øke bemanningen for å få mer inntekter til fellesskapet? I tilfellet svaret er nei, hvilken begrunnelse ligger da til grunn?

Ja, og det har vi også gjort i perioden vi har bak oss.

Det er ikke lenger noe skattekontor i hver kommune. Hvilke kriterier bør ligge til grunn for Skatteetatens representasjon her i landet?

SV har ikke utarbeidet konkrete kriterier på dette området, men generelt er det viktig at innbyggere har et godt tilbud over hele landet. Internett og telefon tjenester bidrar også til dette. Det viktigste er at kompetanse og god service er tilgjengelig for dem som trenger det.

Sylvi Bratten
Politisk rådgiver

Hva er en 2.3.4-forhandling?

Vi får mange tilbakemeldinger om at lokale forhandlinger på særlig grunnlag, såkalte 2.3.4-forhandlinger, skaper uro og frustrasjon blant våre medlemmer. Derfor vil vi forklare nærmere om hvilke regler som gjelder for slike lønnskrav og hvordan prosessen rundt slike forhandlinger foregår.

Lønnsforhandlinger kan deles inn i tre elementer. De sentrale forhandlingene som gir tillegg på A-tabellen og sentrale justeringer som justerer avlønning til enkelte grupper eller stillinger. I de sentrale forhandlingene kan det bli satt av midler til årlige lokale forhandlinger, 2.3.3-forhandlinger, som skjer ute på det enkelte forhandlingssted. I utgangspunktet er det ingen begrensning for hvem som kan få ved disse forhandlingene, men partene sentralt, i etaten og på hvert forhandlingssted vil kunne gi føringer for hvilke grupper som skal prioriteres.

2.3.4-forhandlinger er lønnsforhandlinger på "særlig grunnlag", det vil si at det er særskilte kriterier som skal legges til grunn for lønnskravene. Kriteriene for denne type forhandlinger er i hovedsak som følger:

Vesentlige endringer (2.3.4 nr. 1)

Det kan føres forhandlinger dersom det har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av arbeidstakernes lønn. Her bør kravet være dokumentert ved en stillingsbeskrivelse/stillingsvurdering eller opplysninger som på en annen måte gjør det mulig å måle endringene i de pålagte oppgaver.

Rekruttere eller beholde (2.3.4 nr. 2)

Det kan tilstås tidsavgrenset eller varig

lønnsendring når det er særlige vansker med å beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft eller til arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Dersom partene ikke kommer til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

Kjønnsbaserte lønnsforskjeller (2.3.4 nr. 3)

Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillingsloven § 5.

Prosess

Både organisasjonene og ledelsen kan fremme krav når som helst i løpet av året. Partene kan avtale at krav etter 2.3.4 nr. 1 kan avgrensnes til en eller to ganger per år. Selve forhandlingene foregår på de ulike forhandlingsstedene mellom ledelsen og organisasjonene. I denne prosessen er det viktig med gode faktaopplysninger om hvilke oppgaver vedkommende har og på hvilken måte disse blir utført.

De fleste krav til 2.3.4-forhandlinger gjelder punktet rekruttere og beholde og kan medføre store diskusjon mellom partene. Diskusjon går ofte på hvilke type kvalifisert arbeidskraft etaten må og bør ha. På dette punktet er det som nevnt arbeidsgiver som har det siste ordet. Organisasjonene er derfor ikke nødvendigvis enige i resultatet.



2.3.4-forhandlinger skaper uro og frustrasjon sier sentralstyremedlem Sissel Eilefstjonn

Ofte vil slike forhandlinger skape nye skjevheter. Disse må man søke å rette opp ved ordinære lokale forhandlinger. Lokale lønnsutvalg må arbeide for å få dette ned i lokal lønnspolitikk. Det kan bidra til at disse skjevhetene raskere blir rettet opp.

Sissel Eilefstjonn

Ja til lokale forhandlinger i år

Som kjent ble det ikke i det sentrale oppgjøret satt av midler til lokale forhandlinger i 2009. SkL har anmodet SKD om at etaten selv setter av midler til slike forhandlinger.

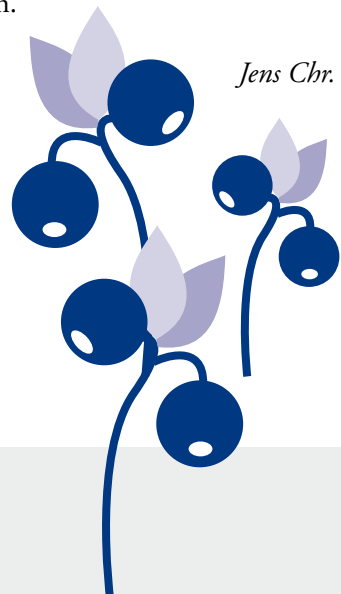
SkL ser at det i forbindelse med ROS har oppstått en del skjevheter i avlønning som vi ønsker å rette oppmerksomhet mot. Det er skjevheter som har oppstått ved at medarbeidere har endret oppgaver eller arbeidssted og hvor avlønningen avviker i stor grad i forhold til kollegaer de kan sammenligne seg med.

Siden det er anledning for virksomheter å skyte inn midler til lokale forhandlinger, ønsker SkL at etaten skyter inn midler for nettopp å ta tak

i slike lønnsforskjeller. For SkL er det en forutsetning at det er friske midler fra SKD og ikke forhandlingsstedenes egne midler som skal benyttes. Lokale forhandlinger tar mye tid og ressurser. SkL mener derfor at potten bør være opp mot 0,5% av lønnsmassen for at det skal være hensiktsmessig. Nærmere om føringer og prosess må diskuteres mellom partene sentralt i etaten.

SkL mener at det bør være i både etatens og medarbeidernes interesse at det brukes midler til å rette opp de nevnte

skjevheter. Saken har vært behandlet i Etatens ledergruppe, men det er i skrivende stund ikke tatt noe standpunkt i saken.



Jens Chr. Batt

Full seier for SkL!

SkL øst har fått fullt gjennomslag for at flere av våre medlemmer beholder lønnstillegg som de tidligere har blitt fratatt på grunn av ROS.

I forkant av ROS var det flere kontorer/fylker som hadde telefon eller publikumstjenester hvor medarbeidere fikk kompensasjon i form av ekstra lønn. Dette var det mange som mistet ved overgangen til ROS. En del medarbeidere hadde også ikketidsavgrensede tillegg for andre ekstraoppgaver og var således i samme båt. I en kjennelse fra Statens lønnsutvalg i fjor ble det stadfestet at man ikke skulle gå ned i lønn som følge av ROS, følgelig skulle de berørte beholdt sitt lønnstillegg.

De fleste regioner har ryddet opp i en del tilsvarende tilfeller, men ikke fullt ut. Det er de som ikke ble rettet opp som SkL øst har kjempet en lang kamp med Skatt øst om å få brakt i orden. Det er en prosess som har vart nesten et helt år, fra september i fjor, men som nå endelig har funnet sin positive løsning. Gratulerer SkL øst!

Alle SkL avdelinger har prøvd å finne fram til tilsvarende tilfeller i deres region, men det har i noen tilfeller vært

vanskelig. Mener du at du har mistet lønnstillegg som du skulle beholdt? Ta kontakt med din tillitsvalgt eller styret i avdelingen og de vil se nærmere på saken.

Jens Chr. Batt

Forts. fra s. 15

Senterpartiet på spørsmålene fra Skatteetatens Landsforbund:

SKL-NYTT SPØR PARTIENE



Dette svekkjer både representasjonen av staten i nasjonen og oppbygging av gode arbeidsplassmiljø rundt om i Noreg. For Senterpartiet er det viktig at statleg tilsette har den dugleik og kompetanse som skal til for å utføra ein best mogleg jobb. Det er ingen grunn til å tru at dette ikkje er mogleg å få til i samtlege av kommunane i dette landet. Senterpartiet gjekk imot omorganiseringa i Skatteetaten, m.a. anna fordi dette var ei sentralisering av statlege arbeidsplassar. Senterpartiet trur det er mogleg å forbetra effektivitet i

staten utan å samla statlege arbeidsplassar i Oslo og dei andre største byane. Senterpartiet er sterk motstandar av å gjera den kommunale skatteinnskjevninga statleg. Dei kommunale skatteoppkrevjarane er svært effektive, m.a. som følge av god lokal kunnskap.

Sigbjørn Gjelsvik
Sekreteriatsleiar

Senterpartiets si Stortingsgruppe

Hvem bør bli periodens tillitsvalgt?

Har du en mening om hvem som fortjener en slik hedersbevisning? SkL har mange flinke tillitsvalgte, og kanskje du vet om en som har gjort en ekstra innsats for medlemmene i SkL.

Sentralstyret i SkL har vedtatt at det på landsmøtet skal deles ut en pris til "Periodens Tillitsvalgt".

Dette skal være en hedersbevisning for godt utført arbeid i perioden som ligger bak oss, ut fra følgende statutter:

SkLs sentralstyre ønsker å synliggjøre viktigheten av å ha gode tillitsvalgte. Som et synlig bevis på dette skal prisen "Periodens tillitsvalgt" deles ut på SkLs ordinære landsmøter. Prisen deles ut til en tillitsvalgt som gjennom sitt arbeid i siste landsmøteperiode har:

- synliggjort SkL som en viktig organisasjon for tilsatte i Skatteetaten
- satt medlemmenes interesser i fokus og handlet deretter.

Sentralstyret ønsker en demokratisk avgjørelse på dette. Derfor sendes denne utfordringen ut til alle SkLs medlem-

mer, slik at alle kan sende inn forslag på kandidater.

Tillitsvalgte som har mottatt denne hedersbevisningen tidligere er:

2003 - 2006 Terje Vold
2000 - 2003 Knut Boland
1997 - 2000 Brit Arentzen og Kari Schiøtz

Det er viktig at du som enkeltmedlem nå synliggjør at du setter pris på det noen gjør for SkL. Din stemme er et signal om dette.

Forslag sendes til Ivar Bernhardsen og Elin Davidsen Mjelle som vil jobbe videre med forslagene.

Frist for forslag er 1. oktober

Ivar Bernhardsen
Elin Davidsen Mjelle

SkL-trillebag



Romslig og praktisk trillebag med mange rom til salgs i SkL-butikken

kun kr. **275,-**

bestilling sendes post@skl.no

Støtte til opplæring

Et av SkLs prioriterte tiltak for 2009 er at medlemmene skal føle at de har utbytte av sitt medlemskap.

Som et ledd i dette arbeidet vedtok sentralstyret på sitt møte den 25. februar 2009 å yte støtte til medlemmer som har gjennomført opplæring. Det kan søkes om støtte til både kortvarige kurs, brevkurs eller helårsstudium på hel- eller deltid ved universitets- og høyskoler eller tilsvarende. Videre er det et krav om at opplæringen må være relevant med tanke på nåværende eller fremtidig arbeidssituasjon. I følge retningslinjene forutsettes det at de som søker om støtte har gjennomført kurs/utdanning og at

arbeidsgiver ikke har dekket utgiftene.

Det er avsatt kr 20.000 som disponeres første halvår og 20.000 som disponeres andre halvår. Maksimalt beløp som ytes er kr 4 000,-. Utgiftene må dokumenteres og opplæring det er søkt støtte på være gjennomført.

Retningslinjer for tildelingen finner du på www.skL.no under kurs og opplæring. Det er ikke for sent å søke for opplæring som ble gjennomført i vårsemesteret

Søknadene behandles og avgjøres av SkLs opplæringsutvalg.

Søknad om støtte samt dokumentasjon sendes SkL, Lakkegata 3, 0187 Oslo. Søknad kan også sendes om e-post der dokumentasjonen er scannet og følger som vedlegg.

*Elin Davidsen Mjelle
for opplæringsutvalget*

SkL skal utvikle seg som organisasjon

Organisasjonsutvalget i SkL ønsket å gjennomføre en brukerundersøkelse blant medlemmene for å finne ut hva som fungerer og hva SkL kan bli bedre på.

Denne gangen valgte vi å henvendte oss til de av medlemmene som er under 35 år.

Spørsmålene gikk på følgende:

- INFO-flyt lokalt og sentralt
- Størrelsen på medlemskontingenten
- Deltakelse på SkLs aktiviteter lokalt og sentralt
- SkLs synlighet på arbeidsplassen
- Bruk av SkLs medlemsfordeler
- Andre kommentarer

Alle svarte at de var fornøyd med info-flyten lokalt og sentralt og at de helst vil ha den elektronisk.

En del hadde kommentarer på beregningen av medlemskontingenten. Dette vil komme som egen sak på landsmøtet til høsten.

Noen hadde deltatt mer enn andre på SkLs kurs/konferanser. De som hadde deltatt var fornøyd med gjennomføringen mens andre var fornøyd med å være medlem og høste fordeler av den gode jobben SkL gjør. Flere lokale temadager var ønskelig.

På enkelte arbeidsplasser er SkL godt synlig. Dette er imidlertid noe vi må jobbe med. Mange benytter SkL medlemsfordeler og er godt fornøyd med dem.

Tilbakemeldingene viste at medlemmene stort sett er fornøyd men dette betyr ikke at jobben er gjort. Vi skal være et forbund i utvikling og er derfor avhengig av medlemmenes tilbakemelding for å kunne gjøre en god jobb.

Som takk for innsatsen med å svare på undersøkelsen har SkL trukket ut en vinner av 5 flaxlodd.

*Elin Davidsen Mjelle
leder organisasjonsutvalget*



Den heldige vinner av 5 flax-lodd ble Camilla S. Steen som jobber på Sentralskattkontoret for utenlandssaker i Stavanger.

Vi gratulerer.



Leder i SkL nord Vigdis Hanssen og verveansvarlig Ingeborg Jacobsen er storformøyd med verveinnsatsen i nord.

Mange nye medlemmer i nord

Vi har mange flinke ververe i SkL nord. Leder/regiontillitsvalgt i SkL nord Vigdis Hanssen og Verveansvarlig Ingeborg Jacobsen er svært fornøyd med verveinnsatsen til medlemmer i nord.

Hvor mange nye medlemmer har dere fått i SkL Nord? Til nå i år har vi fått 32 nye medlemmer i SkL Nord.

Hvor har dere fått nye medlemmer?

I Narvik har vi til nå fått hele 9 nye medlemmer noe vi er godt fornøyd med. Skatteopplysningen i Bodø har også gjort en flott jobb. Der ble 5 nye skatteveiledere tilsatt i vår og 4 av dem meldte seg inn i SkL. Flott jobba. Tromsø og Harstad har også fått en del nye medlemmer så der jobbes det godt med verving. Ellers så drypper det stadig inn nye medlemmer i hele region. Vi har også en del overganger fra andre organisasjoner, noe som viser at SkL er aktuell som organisasjon for alle profesjonsgruppene.

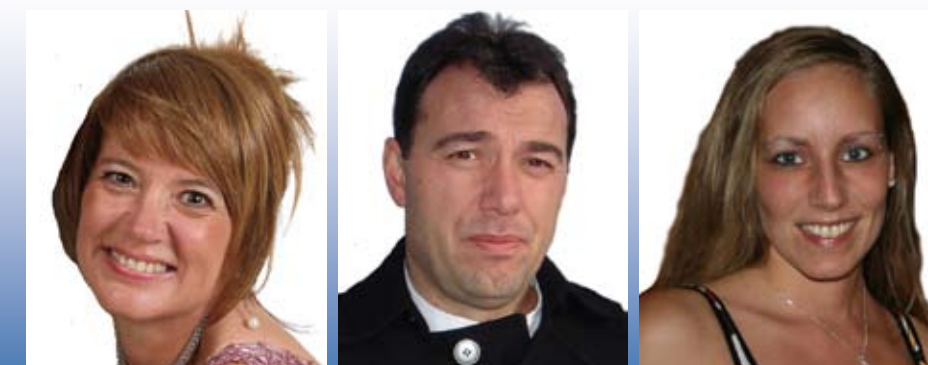
Hva har dere gjort? (hvilke lure grep har dere tatt) Først og fremst har vi etablert kontaktpersoner på alle kontor som melder fra om nyttilsetninger, sier Ingeborg Jacobsen. Som verveansvarlig sørger jeg for at kontaktpersonene har oppdatert vervemateriell tilgjengelig. Vi prøver å ikke være for pågående overfor de nytilsatte men legger vekt på å gi saklig informasjon om SkL som organisasjon; hva vi står for og hvordan vi jobber, supplerer Vigdis Hanssen. Det er viktig å orientert om hvordan SkL er bygd opp i regionen Nord; hvilke personer innehar de forskjellige vervene og hvem som kan kontaktes med ved behov. Jeg legger vekt på å gjøre INFO-ene jeg sender ut etter møtene med regiondirektøren så inform-

ative som mulig. Vi har også engasjerte medlemmer som gjør en veldig god jobb på det enkelte kontor med verving.

Hvem har vervet flest? Vi har 3 stykker som har utmerket seg. Det er Raket Brembo og Fatmir Feka, Narvik skattekontor og Berit Martinsen, Harstad skattekontor. Alle 3 har mottatt flott premie for 4 vervede medlemmer, noe de virkelig satte pris på, sier Ingeborg. Men flere ligger tett etter og det vil ikke overraske meg om flere i SkL Nord kan motta tilsvarende vervepremie avslutter hun.

*Elin Davidsen Mjelle
leder organisasjonsutvalget*

Tre medlemmer som har mottatt flott vervepremie for fire vervede medlemmer. Fra v. Berit Martinsen, Fatmir Feka og Raket Brembo



Praktisering av Hovedavtalen i Skatt nord

I Hovedavtalen, § 1 punkt 1 fremgår at Staten og Hovedsammenslutningene for de statstilsatte har inngått Hovedavtalen med det formål å **skape et best mulig samarbeidsgrunnlag** mellom partene på alle nivåer. I 2. avsnitt av punkt 4 fremgår det at **omstillingsarbeide krever ledere og tillitsvalgte som har god felles strategisk kunnskap og som kan formidle endringsbehov og endringsmåter slik at det blir forstått og akseptert av de tilsatte.** Av pkt 5 fremgår det at forutsetningen for å nå Hovedavtalens mål er at **arbeidsgiverne og arbeidstakerne i statlige virksomheter møter som likeverdige parter.**

Videre fremgår det av avtalens § 30 valgeregler for tillitsvalgte. Punkt 1 anviser at det ved hver virksomhet/driftsenhet skal velges tillitsvalgte dersom arbeidsgiver eller organisasjon krever det. Valget skal fortrinnsvis skje blant de av organisasjonens medlemmer som har arbeidet i **virksomheten i de siste 2 år og som har erfaring og innsikt i virksomheten.** (dvs skatteetaten som sådan).

I region nord er det fra arbeidsgiversiden på regionalt nivå stilt spørsmål ved om de tilsatte i en enhet har adgang til å delta i HA møte som gjelder en annen enhet

Hovedintensjonene i Hovedavtalen er å skape et godt arbeidsmiljø. Et godt arbeidsmiljø er avhengig av at partene opptrer likeverdige, herunder at begge parter har god innsikt i virksomheten. En av disse konsekvensene er at så vel ledere som tillitsvalgte har en god felles

strategisk kunnskap og innsikt som kan formidle endringsbehov og måter som kan bli forstått.

Vår tillitsvalgte på regionnivå representeres via vår regiontillitsvalgte. I HA møter, så ved forhandlinger som drøftinger velger SKL ved enkelte anledninger å møte med en delegasjon. Hvorfor det? Hovedavtalens § 33 hjemler at organisasjonene kan møte med inntil 3 representanter. Et annet viktig element i dette er å sikre at den kompetansen som ligger i organisasjonen blir benyttet ved møter i henhold til Hovedavtalens bestemmelser. At dyktigheten da viser seg på en slik måte at ledelsen mangler motargumenter må være et problem for regionledelsen som man må ta tak i internt.

De fleste vet også at de som i dag har arbeidet i en spesiell funksjon før OAL hadde et arbeidsfelt som dekket minst 2 eller flere av dagens funksjoner. Den som i dag arbeider i for eksempel fastsetting skatt og har erfaring fra etaten i noen år har også erfaring fra så vel kontroll, veiledning, forebygging og nemnd og rett. Når arbeidsgiversiden derfor antyder at våre representanter arbeider i feil driftsenhet (under henvisning til at de mangler kunnskaper om denne) for å kunne få lov å møte på HA møter så faller det på sin egen urimelighet, jf det som er sagt overfor om HA avtalens intensjoner om kvalitet på møtene (sett uavhengig av dagens nedfelte møterett)

Til spørsmålet om likeverdige parter er å si: Arbeidsgiversiden kan møte med den eller de som ledelsen selv velger,

uten at det stilles spørsmål om personvalg. Dersom personvalg til HA møtene skal bli eget punkt, så betyr det at organisasjonene også må få velge hvem som skal opptre som motpart fra arbeidsgiversiden. Hvis så ikke skjer, er etter min mening hele likeverdigheten mellom partene slik denne fremkommer av Hovedavtalen fullstendig borte.

Min konklusjon:

Det avgjørende forhold for om man kan delta i et HA møte eller ikke i forhold til **retten å være med i en delegasjon ledet av regiontillitsvalgte** kan ikke være formalia av en slik art hvor vedkommende arbeider i en annen funksjon. Det viktige er at den som stiller enten det nå er som regiontillitsvalgt eller er medlem av delegasjon som ledes av vedkommende er at man innehar de **kvalifikasjoner** som kan forventes for å delta.

Og så lenge man bare er medlem i en delegasjon ledet av regiontillitsvalgte for driftsenheten vil heller ikke en endring av HA avtalen om møterett endre på dette. Skal endring av HA avtalen ha virkning må det nedfelles forbud mot å delta med delegasjoner på HA møter.

Knut Boland

Innlegget er noe forkortet red.anm.

Sentralstyret



Leder:
Ragnar Grina,
Skattedirektoratet
Tlf: 21 01 39 26 / 90 94 73 46
ragnar.grina@skl.no



Nestleder:
Monica M. Bratvold,
Skatt øst, Oslo
Mobil 97 61 73 00
monica.bratvold@skl.no



Styremedlem:
Ivar Bernhardsen,
Skatt øst, Oslo
Tlf.: 23 17 93 17 / 40 22 67 63
ivar.bernhardsen@skatteetaten.no



Styremedlem:
Inger Johanne Viken
Skatt sør, Tønsberg
Tlf: 33 74 12 44 / 98 81 66 30
inger.viken@skatteetaten.no



Styremedlem:
Elin D. Mjelle,
Skatteopplysningen, Bodø
Tlf.: 75 54 68 31 / 99 23 39 64
elin.mjelle@skatteetaten.no



Styremedlem:
Sissel Eilefstjonn,
Skatt sør, Vinje
Tlf.: 35 06 30 73 / 91 84 05 97
sissel.eilefstjonn@skatteetaten.no



Styremedlem:
Jan Mobæk,
Skatt øst, Hamar
Tlf.: 62 54 50 65 / 99 51 82 17
jan.mobak@skatteetaten.no



Styremedlem:
Kristin Rabben,
Skatt Midt-Norge, Trondheim
Tlf.: 73 86 57 19 / 95 08 98 43
kristin.rabben@skatteetaten.no



Styremedlem:
Per Magnar Stavland,
Skatt øst, Sandvika
Tlf.: 67 52 39 80 / 91 19 69 67
per.stavland@skl.no

Varamedlemmer:
1. Anne - Kathrine Selsvik,
Skatt vest, Karmøy
2. Inger Sogn,
SITS, Grimstad
3. Dagny Hammer,
Skatt øst, Hamar

Styremedlem Anne Karin Bratsveen har for tiden permisjon.

Avdelingene

Skatt nord:

Avdelingsleder: Vigdis Hanssen, Andselv
Regiontillitsvalgt: Vigdis Hanssen, Andselv
ATV Veiledning: Bengt Jensen, Narvik
ATV Fastsetting: Ingeborg Jacobsen, Narvik
ATV Kontroll - og rettsanvendelse: Marit Gaup, Alta
ATV Innkreving: Vigdis Hanssen, Andselv (set-terepr.)
ATV Skattekrim: Jan Helge Broks Dahl, Bodø
ATV Administrasjon/stab: Wenche Wang, Tromsø

Skatt Midt-Norge:

Avdelingsleder: Heidi Bolgnes, Trondheim
Regiontillitsvalgt: Jan Olav Rødal, Molde
ATV Veiledning: May-Gunn Nordstrand, Ålesund
ATV Fastsetting: Rolf Lillerovde, Volda
ATV Kontroll - og rettsanvendelse: Rita Myrvold, Trondheim
ATV Innkreving: John Østhus, Trondheim
ATV Skattekrim: Espen Mo, Trondheim

Skatt vest:

Leder: Aud Rosså, Hjelmeland
Regiontillitsvalgt: Terje Vold, Bryne
ATV Veiledning: Svein Ove Myking, Bergen
ATV Fastsetting: Elisabeth Verpelstad, Vaksdal
ATV Kontroll - og rettsanvendelse: Kjell Reidar Søiland, Stavanger
ATV Innkreving: Kari Nevøy, Stavanger
ATV Skattekrim: Tom Helleren (kontaktpt.), Sandnes
ATV SFU: Anne Mari Bakke, Stavanger

Skatt øst:

Avdelingsleder: Torunn Haugen, Oslo
Regiontillitsvalgt: Roy Strømstad, Oslo
ATV Veiledning: Torunn Haugen, Oslo
ATV Fastsetting: Geir Johnny Larsen, Oslo
ATV Kontroll - og rettsanvendelse: Trude Olsen, Moss
ATV Innkreving: Ivar Bernhardsen, Oslo
ATV Skattekrim: Roy Strømstad, Oslo
Administrasjon/stab: Karin Aarkvisla, Sarpsborg

Skatt sør:

Avdelingsleder: Jan Ove Nilsen, Skien
Regiontillitsvalgt: Inger Johanne Viken, Tønsberg
ATV Veiledning: Per Jarle Nørholmen, Grimstad
ATV Fastsetting: Marianne Spangberg, Øvre Eiker
ATV Kontroll - og rettsanvendelse: Ane Enger, Porsgrunn
ATV Innkreving: Maria Aasland, Skien
ATV Skattekrim: Bjarne, Schaulund, Kristiansand
Administrasjon/stab: Liv Kirsti Koroma, Tønsberg

Skatteopplysningen:

Hovedtillitsvalgt: Ingemund Sægrov, Nordfjordeid
Skatt nord: Geir A. Heitmann, Bodø
Skatt Midt-Norge: Bjørn Kolstad, Steinkjer
Skatt Vest: Ingemund Sægrov, Nordfjordeid
Skatt øst: Kaare Sidselrud, Oslo
Skatt sør: Turid Kaasa, Kristiansand

SKD/SITS

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

Kontaktledd:

Grimstad: Tom Tellefsen, SITS, Grimstad

Sekretariatet:

Adresse: Lakkegata 3, 0187 Oslo
Tlf: 21 01 36 00
Faks: 22 17 56 09
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: 21 01 36 96 / 90 88 41 68
jens.chr.batt@skl.no

Ragnar Grina, tlf. 21 01 39 26 / 90 94 73 46
Monica Bratvold, tlf 21 0136 97
Per Magnar Stavland ,tlf.: 67 52 39 80 / 91 19 69 67

Redaksjonen:

Kristin Rabben
Sekretariatet/ Trondheim skattekontor
Tlf: 73 86 57 19/ Mobil: 95 08 98 43
E-post: kristin.rabben@gmail.com

Ansvarlig redaktør:

Ragnar Grina, Tlf: 21 01 39 26
Mobil: 90 94 73 46

Utgever:

Skatteetatens Landsforbund

Utforming:

Heidrun Klevan

Ansvarlig Trykk:

Grenland Reklame A/S

www.skl.no



Informasjons- og innmeldingsblankett

Etternavn:

Fornavn/ mellomnavn:

Privatadresse:

Postnr.:

Poststed:

Region:

Tlf./mobil

Avdeling:

E-post jobb:

Kontor:

Postadresse kontor:

Jeg ønsker å få post tilsendt:

Privat

På kontoret

Ja, jeg ønsker å få tilsendt ytterligere informasjon om :

SkL

YS

Forsikring

Bank

Andre økonomiske fordeler

Ja, jeg vil bli medlem i Skatteetatens Landsforbund

Fødselsnr. (11 siffer):

Stillingskode (1):

Ansiennitet (1):

Stillingsandel (1):

Lønnstrinn (1):

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

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

Sted:

Dato:

Underskrift:

- 1) Se lønsslipp for stillingskode, ansiennitet, stillingsandel og lønnstrinn
2) Kontingenten utgjør 1,1 prosent av regulativlønn. Prosenten dekker også distriktsavdelingens utgifter. Noen distriktsavdelinger har et minimalt tillegg som brukes lokalt til felles beste.

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

For mer informasjon sjekk: www.skl.no