

## Ta en skidag!



- få hele kontoret ut på tur oppfordrer YS

Nr. 1 - 2006/29. årgang

- **Outsourcing**

Side 4

- **Telefonsaken ruller videre**

Side 6

- **Kompetanseutfordring i Skatteetaten**

Side 10

- **Spennende verv**

Side 16

## Kompetanseutfordringer i Skatteetaten

side 10

## Torunn Haugen



Torunn Haugen

**Alder:** 29 år og noen måneder  
**Kontorsted:** Oslo Likningskontor  
**Stilling:** Rådgiver

## Hva jobber du med?

Jeg er ansatt ved service - og informasjonssenteret som tar seg av publikum. Her har jeg det faglige ansvaret ved avdelingen når det gjelder forskudds og lignings spørsmål. Folkeregisteret har jeg ikke greie på, så det er det noen andre som tar seg av.

## Som leder, hva er de største utfordringene i din forening?

Jeg skulle ønske at medlemmene hadde større engasjement. Ellers er det en utfordring å få tid til å sette seg inn i alt som skjer i en ellers nokså travel hverdag.

## Hva skjer mens dere venter på ROS?

Oslo omorganiserer stadig vekk. Vi er nå delt inn i 3 avdelinger, person, næring og administrasjon. I tillegg har vi et samlokaliseringssjersprosjekt gående med Akershus fylkesskattekontor, Oslo fylkesskattekontor og Skattefogden i Oslo og Akershus. Vi skal



flytte sammen snart, og da blir vi ca 850 personer under samme tak. Foreløpig vet vi ikke verken når eller hvor.

## Hvilke kompetansetiltak har dere planlagt for kontoret i 2006?

Oslo Likningskontor har, og har alltid hatt, en fyldig intern opplæring. I år er det mange kurs rettet mot 1.linje. I tillegg har vi flere som hospiterer ved andre avdelinger enn de som jobber der til vanlig, for å øke sin og kontorets totale kompetanse.

## Etaten som en attraktiv arbeidsplass, hva må til?

Jeg tror vi trenger litt mer "ro" nå. For mange har det vært mye omorganiseringer siste årene og det er nok mange som er litt redde for fremtiden. Vi må satse på å tilby gode arbeidsplasser, hvor det er mulighet for egenutvikling og kompetanseheving. I tillegg har jo selvfølgelig lønnen endel å si.

## Redaktørens eget hjørne



Kristin Rabben

Dette nummeret av SkL -Nytt har ikke mye internt organisasjonsstoff. Nå står årskonferanser for tur og jeg regner med at det vil prege neste nummer. Jeg vil gjerne ha bilder og stoff fra dere.

01.02 var det åpning av etatens nye intranett. Den er en av de viktigste informasjonskildene vi har. Bruk den flittig. Intranettet er tilrettelagt for å dele/finne informasjon og kunnskap. Det er blitt enklere å finne fram til rett og ønsket informasjon. Informasjonen er gitt når den ligger der. Vår oppgave er å oppsøke den. Det nye intranettet er flott, bare så synd at det ennå vil ta lang tid før alle fylkene får sine lokale

sider der. Må vi vente helt til regionene er på plass? "Nye intranett" har ikke fått noe navn enda og det er utlyst navnekonkurranse. Det blir spennende å se hva "barnet" skal hete.

Vinterferien står for tur, og i deler av landet bør det være nok snø til en skitur eller to. God Tur.

Kristin Rabben

## Outsourcing strider mot mine verdier!



Kari M. Norheim

ROS-rapporten ventes å bli sendt ut fra Finansdepartementet på høring i disse dager. Som kanskje noen har fått med seg så har det vært en viss spenning i forhold til om ROS måtte vente til det var tatt stilling til ny "fylkesstruktur". Debatten om fremtidig regional struktur i Norge er i full gang og noen mener at det ville være uheldig om Skatteetaten regionaliseres rett i forkant og muligens på en annen måte enn det den formelle regionsstrukturen blir.

Dersom det blir slik at alle statlige etater skal følge ny regionstruktur er jeg enig i at Skatteetaten bør vente. Å gjennomføre en omstrukturering bare for å måtte gå gjennom en ny en er ganske meningsløst. Å vedta at alle etater skal ha lik regionsstruktur er like meningsløst etter min mening. Da tar man ikke hensyn til den enkelte etats behov eller brukernes behov. Ei heller tenker man på den belastningen det kan bli for de tilsatte i etater som må omstruktureres på nytt.

Selv om ROS-rapporten nå sendes ut på høring må vi være forbedret på at prosessen kan stoppe opp eller endre karakter. Da er det viktig at vi fortsetter det daglige utviklingsarbeidet og ikke blir verken motløse eller hovmodige. Mange støtter ROS. Men det er også noen som motarbeider prosessen. De aller fleste syns nok at dagens arbeidssituasjon ikke er god nok. Og da er det viktig å tenke på at dersom noe skal bli bedre så må noe endres. Man kan være enig eller uenig i de endringene som vedtas, men når de er vedtatt er det viktig å gå inn i det med en tro på forbedring.

En viktig forutsetning for at vi alle skal få en god arbeidssituasjon fremover er at etaten har nok penger til det kompetanseløftet som skal gjennomføres. I tillegg til at det må være nok penger til selve kompetansehevingen må det også være nok penger til å drive kontorene uten at det utføres rovdrift på de tilsatte. Dette vil jeg ha fokus på fremover.

Jeg kommer også til å bruke energi på å kjempe mot arbeidsgivers ønske om å outsource deler av støttefunksjonene i SKD. Et slikt forslag strider fullstendig mot alle mine verdier, det strider etter min mening mot etatens personalpolitikk og det strider mot IA-avtalen. Dessuten er dette forslaget et dårlig signal til etaten i forkant av en stor omstilling. Er det dette noen kan risikerer etter ROS? Hvorfor foreslås det? Ikke for å spare penger, for det gjør arbeidsgiver ikke. For å skaffe seg erfaring kanskje? Og hva skal erfaringen brukes til? Jeg håper jeg har feil svar i tankene.

Men nå er det vinterferie og her på østlandet er det masse snø og flott skiføre. Da vil jeg bare støtte YS sin oppfordring om en skidag! Reis gjerne hele kontoret ut på skidag – det gir ny energi og D-vitaminer! - Vi har hatt hektiske arbeidsdager og har vært gjennom en mørk vinter med mye vær så langt. Sola er omsider i ferd med å kripe frem. Da er det vel greit at både arbeidsgivere og ansatte tillater seg å stoppe opp litt, for rett og slett å nyte hverdagen. Vi trenger og fortjener det fra tid til annen.

Kari M Norheim

## Innhold

Leder.....	s.3
Outsourcing.....	s.4
Telefonsaken.....	s.6
Årets Hovedoppgjør.....	s.7
Skattefogdkontorene.....	s.8
Verv og vinn.....	s.9
Kompetanseutfordringer.....	s.10
Hva skal staten drive med?.....	s.12
Finn tilbake til basisproduktet...s.13	
Ny bensinavtale.....	s.14
Likestilling.....	s.15
Spennende verv ledig.....	s.16
Etiske retningslinjer.....	s.17
Små nytt.....	s.18

# Skattedirektoratet velger outsourcing

**Alle berørte parter får tilbud om fortsatt jobb hos ny arbeidsgiver. Er dette et bedre og tryggere alternativ enn en garantert usikker framtid i Skatteetaten? 25 tilsatte ved drifts- og støttefunksjoner i direktoratet på Helsfyr oppfatter situasjonen som svært alvorlig og utrygg.**

## Outsourcing

Skattedirektoratet har valgt å gå inn for å outsource enkelte drifts- og støttefunksjoner i direktoratet på Helsfyr, som f.eks. vaktmester, renhold, arkiv og forværelse. SkL synes dette er skuffende og sterkt beklagelig og kan ikke si oss enige i at det er store fordeler ved en slik løsning. I tillegg er vi prinsipielt uenig i at en etat som vår skal gå til outsourcing av slike tjenester. Vi har tatt dette opp med fornyingsminister Heidi Grande Røys som svarte at dette ikke er regjeringens politikk, men at de ulike etater har fullmakt til å gjøre slike grep. Vi har også bedt om et møte med finansdepartementet om dette, men har foreløpig ikke en dato for et slikt møte.



*Jens Chr. Batt, nestleder i SkL  
Skuffende og beklagelig at Skattedirektoratet velger outsourcing.*

Det er ca. 25 tilsatte som er berørt av dette og som selvfølgelig oppfatter situasjonen som svært alvorlig og utrygg. Organisasjonene og vernetjenesten er i sving på ulike fronter, for hvilke rettigheter og plikter har man i en slik situasjon? MOD (Moderniseringsdepartementet som det het den gang) har i brev til Skattedirektoratet uttalt seg om dette, og utdrag av noen punkter gjengis nedenfor.

## Virksomhetsoverdragelse

Først og fremst slår MOD fast at dette er en virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljøloven. Dette er av vesentlig betydning i forhold til hvilke rettigheter de berørte tar med seg over i

ny virksomhet. Problemet her er at det kom ny arbeidsmiljølov pr 1. januar i år og som det vil komme endringer i allerede i februar – mars som følge av ny regjering. Det tas derfor forbehold i punktene nedenfor mht om det vil komme endringer.

## Reservasjonsrett

I den nye arbeidsmiljøloven lovfestes det en reservasjonsrett ved virksomhetsoverdragelse slik at de kan motsette seg å bli overført til ny arbeidsgiver. Dersom reservasjonsretten utøves, medfører det at arbeidsforholdet med

tidligere arbeidsgiver opphører. For arbeidstakere som har vært ansatt i til sammen minst 12 måneder, er reservasjonsretten kombinert med en fortrinnsrett til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver i ett år etter overdragelsen.

## Stillingsvern

I staten har vi hatt et sterkt stillingsvern etter tjenestemannsloven § 10. Den forrige regjeringen foreslo å ta bort dette og harmonisere det med reglene om reservasjonsrett som nevnt ovenfor. Dette ble ikke gjennomført,

og den gamle tjenestemannsloven gjelder fortsatt inntil den nye regjeringen kommer med forslag til en ny. Om det sterke stillingsvernet blir beholdt kan man derfor ikke si noe om enda. Selv med den gamle loven så kunne spørsmålet reises om det er grunnlag for å si opp en arbeidstaker dersom virksomheten ikke har behov for ham. Kan det derfor hende at en overføring til ny arbeidsgiver kan være et bedre og tryggere alternativ enn en usikker framtid i virksomheten?

## Lønn og arbeidsvilkår

I den nye arbeidsmiljøloven vil reglene om tariffavtals stilling ved virksomhetsoverdragelse bli endret. Arbeidstaker vil fortsatt beholde sine individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale. Dette fordi ny arbeidsgiver

## SKD's tidsplan for den videre prosessen er:

- ca 15. februar Oppstart utarbeidelse av konkurransegrunnlag
- ca 20. april Kunngjøring
- ca 23. juni Prekvalifisering gjennomført
- ca 22. august Konkurransegrunnlag ferdigstilt
- ca 10. september Frist for leverandørene til å levere tilbud
- ca 15. oktober Avtale signert
- ca 20. desember Virksomhetsoverdragelse

blir bundet av tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder fram til denne tariffavtalen utløper eller ny tariffavtale inngås.

## Pensjon

Også regler om pensjonsrettigheters stilling er endret i ny arbeidsmiljølov. Hovedregel er at kollektive pensjonsordninger overføres uendret til ny arbeidsgiver ved virksomhetsoverdragelse. I tilfeller der dette ikke lar seg gjøre (som ved overgang fra offentlig til privat sektor), skal ny arbeidsgiver sikre arbeidstakerne rett til videre opptjening i annen kollektiv pensjonsordning.

## Hva vil skje videre?

Skattedirektoratet har sagt at alle berørte ansatte vil få tilbud om fortsatt jobb hos ny arbeidsgiver. En endelig avkla-

ring av hvor mange og hvem vil skje i forbindelse med kravspesifisering og sluttforhandlinger. Alle ansattes rettigheter og plikter skal ivaretas i henhold til gjeldende lover og avtaler, og etatens personal- og organisasjonspolitikk.

Skattedirektoratet skal arbeide ut i fra intensjonen om å sikre så gode lønns- og arbeidsvilkår som mulig ved overføring til ny arbeidsgiver. Arbeidstakerorganisasjonene skal sikres reell medvirkning og medinnflytelse i prosessen. Hver ansatt skal ha en samtale med avdelingens leder og vil få tilbud om tolk. De vil også få tilbud om juridisk bistand fra en ekstern advokat.

*Jens Chr. Batt*

**De ansatte  
opplever  
situasjonen  
som alvorlig  
og utrygg**

# Telefonsaken

**Telefonsaken ruller fortsatt videre. Det er en selvfølge for SkL at en kjennelse i en tvistenemnd må få konsekvenser. Samtidig er det uheldlig og triste at ansatte i Skatteetaten som har mottatt lønnstillegg i god tro skal bli skadelidende. Vi arbeider derfor aktivt for å finne en god løsning på saken.**

Har dere hørt om saken uten helt å få med dere hva dette gjelder? Her skal vi forsøke å gjøre en oppsummering. Bakgrunnen for hele saken var at SKD ønsket å rydde opp i ordningen med tjenestetelefon i forhold til gjeldende skatteregler, og at ansatte i etaten som hadde behov for tjenestetelefon skulle få mobiltelefon istedet for fasttelefon. Der kunne saken ha stoppet, men SKD ønsket i tillegg å kompensere de som mistet dekning av fasttelefon med et lønnstrinn, uansett om de fikk mobiltelefon i stedet eller ikke.

Det ble ikke noe av en løsning i samråd med organisasjonene som opprinnelig var meningen. Det neste vi hørte var en instruks fra Skd til ytre etat om å gjennomføre den nye ordningen og den berømmelige kompensasjonen. Det ble innkalt til forhandlinger om saken med hjemmel i 2.3.4. nr 2 i hovedtariffavtalen. Dette er en hjemmel som ikke kan tvistes - det betyr at arbeidsgivers siste tilbud gjelder og lønnstilleggene til de som hadde mistet fasttelefonen ble effektivert. Dette skjedde på alle forhandlingssteder i hele etaten.

NTL-Skatt sendte saken til Statens Lønnsutvalg med påstand om at SKD ikke kunne bruke denne hjemmelen i denne saken. Etter mye frem og tilbake ble saken behandlet av lønnsutvalget som "særskilt nemnd". Skd innrømmet feil hjemmelsbruk og nemnda kom med en enstemmig kjen-



*Skatteetaten brukte feil hjemmel i hovedtariffavtalen da de ønsket å kompensere for bortfall av fasttelefon i tjeneste.*

nelse om at arbeidsgiver hadde brukt feil forhandlingshjemmel i saken.

Etter kjennelsen sendte SKD ut et brev der de fastslo at denne kjennelsen ikke ville få noen konsekvenser. Dette syns vi i SkL var merkelig, for hva er vitsen med nemndsbehandling dersom kjennelser som avgis ikke skal få konsekvenser??? Vi tok derfor dette opp med YS Stat som videre tok det opp med personaldirektøren i staten. Etter dette sendte Fornyings- og Administrasjonsdepartementet (FAD) i januar et brev til SKD der de krever at alle lønnstillegg som er gitt på dette grunnlag må opphøre. Det er p.t. uvisst hvordan SKD vil håndtere dette videre.

SkL er glad for departementets brev og mener det er en selvfølge at en kjennelse i en tvistenemnd må få konsekvenser. Om ikke, ville vi være med på å undergrave tvisteløsningsinstituttet. Samtidig syns vi dette er svært uheldig og trist for de tilsatte i etaten som har mottatt lønnstillegget i god tro. Vi har derfor en stund arbeidet med å få til at det inngås en sentral særavtale mellom FAD og hovedsammenslutningene som sikrer at de berørte ikke mister det lønnstrinnet de har mottatt. Vi i SkL håper at alle parter, både arbeidsgiver og de andre hovedsammenslutningene, vil se på dette som den beste løsningen.

*Kari Myrjord Norheim*

# YS med klare krav til årets hovedoppgjør

**YS vedtok 16.02 krav og forutsetninger i forbindelse med årets hovedoppgjør: - Siden våre medlemmer representerer alle sektorer i arbeidslivet, er vi opptatt av at lønnsoppgjøret må bygge opp under konkurranseutsatt sektor. Vi har også klare krav til regjeringen som en del av det inntektspolitiske samarbeidet, sier YS-leder Randi G. Bjørgen.**

Som en ansvarlig hovedorganisasjon som organiserer arbeidstakere i hele arbeidslivet, legger YS til grunn målet om videreutvikling av en sunn og konkurransedyktig norsk økonomi. Det betyr at vi støtter opp om Frontfagsmodellen, forutsatt at den tilpasses og omstilles i tråd med endringer i norsk arbeidsliv. Målet må være å få frem mest mulig reelle tall for lønnsutviklingen i konkurranseutsatt privat sektor, sier YS-leder Randi G. Bjørgen: - Vi er også oppmerksom på hvilken effekt lønnsøkningen vil kunne ha for rente og dermed reallønnsveksten. Dersom lønnsveksten i årene framover kommer i utakt med de landene vi konkurrerer med vil sentralbanken trolig reagere med å sette opp renten. I så fall risikerer folk med store lån å få mesteparten av lønnstilleggene sine spist opp av økte renteutgifter.

**YS krever at regjeringen innfrir løfter om fagforeningsfradrag og fjerner "mobilskatten."**

YS har i år noen viktige krav til regjeringen knyttet til det inntektspolitiske samarbeidet. Vi forventer i tråd med Soria Moria erklæringen, at fagforeningsfradrag økes ytterligere/til 3600

allerede i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett. Dessuten krever vi også at den urimelig, usosiale og distriktpolitisk fiendtlige skatten på elektronisk kommunikasjon fjernes, sier YS-lederen: - Dette er snakk om beskatning på et arbeidsverktøy som i stadig større grad blir en selvfølge for norsk arbeidstakere. Stikkord er: Trådløse nettverktøyer på arbeidsplasser, utrykningspersonell, mulighet for å kunne kombinere familie/arbeidsliv med hjemmekontor; og ikke minst: legge til rette for arbeidsplasser i distriktene ved hjelp av IKT.

**YS forventer at regjeringen respekterer partenes ansvar for AFP og likelønn.**

Allerede for 10 år siden dristet jeg meg til å advare mot at AFP-ordningen var i ferd med å utvikle seg vekk fra det den var ment å være: "mulighet for en verdig avgang fra arbeidslivet for sliterne". Det betyr at jeg mener det kan være grunn til å se på om ordningen er blitt for omfattende. Den diskusjonen skal imidlertid kun skje i forhandlinger mellom partene, og er således ikke et tema som myndighetene skal gripe inn i. YS forventer derfor at det ikke skjer noen endringer i AFP-ordningen ifm



*YS-leder Randi Bjørgen*

årets oppgjør, sier Bjørgen: - Når det gjelder hvordan profilen på lønnsforhandlingene skal se ut, er det en beslutning som ene og alene partenes ansvar. I den sammenheng legger YS til grunn at arbeidet med likelønn videreføres i alle tariffområder. Dette har vært på vår dagsorden i snart 30 år. Selv om vi har oppnådd mye, er det fortsatt rom for forbedring.

*Randi Bjørgen*

# Hvordan står det til på skattefogdkontorene?

- stor grad av usikkerhet, savner informasjon, godt i gang med kompetansehevingstiltak men hvor er lederne? Det var hovedtrekkene i en uformell spørreundersøkelse blandt medlemmer på skattefogdkontorene.



Fra ledersamlinga for Skattefogdene. Fra venstre Frode G. Aarum(SJ), Ingrid Solberg(NTL-Skatt) og Jens Chr. Batt (SkL).

Hvordan står det til hos dere? Det var spørsmålet jeg stilte til et utvalg av våre medlemmer på skattefogdkontorene for litt siden. Svarene jeg fikk var kanskje ikke uventede da det har skjedd mye, og vil fortsatt skje mye, på dette området i etaten. Noen overraskelser fikk jeg likevel...

## Usikkerhet

Det mest fremtredende jeg fikk tilbakemelding om var en stor grad av usikkerhet ute på kontorene. Hva skjer med meg, mine oppgaver og min arbeidsplass? Dette var ikke overraskende, tatt i betraktning de omveltningene de allerede har vært igjennom, og de som man vet vil komme. De fleste

andre i etaten føler nok noe av det samme, men slik det ligger an nå så blir skattefogdene berørt mer enn de fleste. I ROS-rapporten fremgår det bl.a. at innkreving skal samles mer enn i dag og da må man over på andre oppgaver dersom man ikke ønsker å flytte med. I tillegg skjer det mye underveis, bl.a. vurderes det en samling av skatte- og avgiftsregnskapet til en landsdekkende enhet.

## Informasjon

En kilde til å redusere usikkerhet er informasjon. Problemet er at den informasjonen man mest ønsker – hva skjer med meg? – er det som er minst klart. Man kan kanskje aldri få nok informasjon i en omstillingsprosess, men små ting som bare å informere om at det ikke er noe nytt vil være verdifullt. Her var det et stort savn ute. Selv om det er en leders ansvar å informere, var det likevel stor forståelse for at lederne selv ikke har alle svarene å gi. Et lite hjerteresukk, ikke glem de som av en eller annen grunn ikke er på jobb den dagen informasjon gis.

## Kompetanse

Fokus på kompetanse er en viktig faktor i den omstillingen vi står overfor. Der var jeg faktisk positivt overrasket over det jeg hørte. Det jobbes mye og på mange fronter med ulike kompetansehevingstiltak. Det er flott at mange har startet på ulike kurs og moduler,

men noen steder var det ikke tilstrekkelig. Her er det bare å fortsette å jobbe til man er i mål.

## Å bli sett og hørt

Igjen en viktig faktor, ikke bare i en omstilling, men også generelt. Jeg var kanskje mest overrasket over hvor usynlig mange av de ansatte oppfatter at lederne er. Riktignok er det å utøve god ledelse viktig, men det innebærer vel også at lederen er synlig? I dette med å bli sett og hørt ligger også involvering, medvirkning og medbestemmelse. Her var det litt ymse ute på kontorene. Kanskje ikke verre enn i etaten ellers, men like fullt - her er det rom for forbedring!

## Ledersamling for fogdene

Den 30.-31. januar ble det arrangert ledersamling for skattefogdene. Tillitsvalgte fra de tre største hovedsammenslutningene ble invitert til å delta på en del av samlingen. Temaet var våre forventninger til lederne i omstillingsprosessen. Undertegnede stilte for YS og syntes dette var en ypperlig anledning til å ta opp nettopp de punktene som er nevnt ovenfor. Noen drastisk endring i lederstilen som følge av dette er kanskje litt vel mye å forvente, men en god og nyttig dialog hadde vi i hvert fall.

Jens Chr. Batt

# SkL



## VERV OG VINN

SkL inviterer til årets vervekampanje. Takket være gode samarbeidspartnere kan vi friste med en 23" LCD-TV eller et hjemme kinoanlegg av meget god kvalitet i vervepremie. Alt du trenger å gjøre er å verve 3 nye medlemmer i løpet av 3 måneder! Vervekampanjen starter 01.mars 2006 og varer til 31.mai 2006.

Hei SkL ere.

Vi ønsker fortsatt flere medlemmer til SkL. Erfaring fra i fjor viser at vervekampanjen var populær både hos de som vervet og de som ble vervet. Jeg synes det er ekstra hyggelig å kunne tilby flotte vervepremier til de medlemmene som står på litt ekstra og bidrar til at vi blir flere medlemmer. En liten overraskelse sendes også de som verver en og to medlemmer. Lykke til!

Hilsen Kari



Kari Norheim



Verveperiode 01. mars- 31. mai-2006

# Kompetanseutfordringer i Skatteetaten

**Etaten trenger et omfattende kompetanseløft. Kompetanseløftet vil på en eller annen måte gjelde alle som jobber i Skatteetaten. De utfordringene som ROS - rapporten tilkjenner krever bredere og mer spesialisert kompetanse enn den mange besitter i dag. Dette handler om en kompetansebevissthet som ledere og medarbeidere må ta fatt i og utvikle sammen sier seniorrådgiver Lill Pleym i OT. Alle kan ikke studere samtidig. Man må prioritere ulike grupper til ulik tid. Hun ser for seg en deling mellom egen ytelse og hva man får av arbeidsgiver.**



Seniorrådgiver Lill Pleym i avdeling for organisasjonstjenester (OT) i Skattedirektoratet.

**Vi må ta ansvar for egen læring. Ikke vent på at noen skal legge til rette for deg. Ta grep selv sier Seniorrådgiver Lill Pleym i OT.**

Staten trenger et omfattende kompetanseløft. Kompetanseløftet vil på en eller annen måte gjelde alle som jobber i Skatteetaten. De utfordringene som ROS - rapporten tilkjenner krever bredere og mer spesialisert kompetanse enn den mange besitter i dag. Dette handler om en kompetansebevissthet som ledere og medarbeidere må ta fatt i og utvikle sammen sier seniorrådgiver Lill Pleym i OT. Alle kan ikke studere samtidig. Man må prioritere ulike grupper til ulik tid. Hun ser for seg en deling mellom egen ytelse og hva man får av arbeidsgiver.

#### Hvilke utfordringer har vi?

Et kritisk og sårbart punkt i kompe-

tanseutviklingsarbeidet er lederes og medarbeideres holdning til endringer. Det er for eksempel en stor utfordring å utvikle kompetanse vi ikke trenger, sier Lill Pleym. Motivasjon er en sterk drivkraft både for den enkelte og for organisasjonenes utvikling. Undersøkelsen "Holdning til endringer i Skatteetaten(juni 2005) viser at mange ikke forstår hensikten med de store endringene som pågår, og at de mangler tilstrekkelig informasjon og mulighet for medvirkning. Mange er fornøyde med egen arbeidsinnsats og kompetanse for å utføre arbeidet på en tilfredsstillende måte. Det er positivt at mange føler at de mestrer dagens arbeidsoppgaver, men det kan være kritisk hvis man ikke ser at utfordringene krever både bredere og mer spesialisert kompetanse enn den mange besitter i dag.

#### Hva trenger vi?

Etatens førstelinjetjeneste må styrkes. ROS-rapporten påpeker at vi trenger flere jurister, revisorer og økonomer. For egen del vil jeg legge til at vi også trenger flere samfunnsvitere og personer med en variert utdanning og erfaring. Endrede oppgaver/nye oppgaver vil kreve opplæring og omskolering. Større grad av spesialisering krever spisskompetanse både faglig og meto-

disk. Både lederne og medarbeiderne må utvikle seg i takt med endringene. Nye problemstillinger krever utvikling og bevisstgjøring av nye arbeidsformer.

#### Hvordan skal etaten skaffe kompetansen den trenger?

Ved nyrekruttering vil det bli ansatt jurister, revisorer og økonomer. For å heve den formelle kompetansen samarbeides det med høyskoler om en rekke studier. Ulike tiltak er igangsatt på arbeidsplassen for å utvikle kompetanse, her kan nevnes e-læring, hospitering og nye arbeidsoppgaver. Dette vil det nok bli mer av etter hvert når det blir klarere hva den enkelte skal jobbe med framover.

#### Hva gjøres i 2006?

Det er satt ned en kompetansegruppe med ledere fra SKD og ytre etat. Gruppen skal utarbeide en sentral kompetansestrategi med konkrete satsningsområder og handlingsplaner for å holde fokus på kompetanse som suksessfaktor for å oppnå ønskede resultater.

Å gjennomføre et kompetanseløft for store grupper krever mer ressurser enn etaten i dag bruker på kompetanse. Kompetansemidler vil bli avsatt sentralt for å holde fokus på kompetanse som suksessfaktor. Det vil fortsatt være

et lederansvar å sørge for at kontoret til enhver tid har tilstrekkelig kompetanse i forhold til å løse dagens og morgendagens utfordringer. Noen retningslinjer for kompetanseutvikling vil bli utviklet på sentralt nivå.

Det vil bli en blanding av sentrale og lokale kompetansefremmende tiltak.

En rekke sentrale og lokale tiltak iverksettes i 2006. Oversikt over disse finnes under personal/kompetanse på intranettet.

#### Hva kan du gjøre?

Først og fremst er det lurt å være nysgjerrig. Oppsøk informasjon, den er gitt når den ligger på intranett. Ta et oppgjør med deg selv. Vil du være i Skatteetaten? Hva skal til for at du skal få arbeidsoppgaver som er interessante for deg? Finn ut hva du selv kan gjøre, og hva du trenger fra arbeidsgiver. Be om det du trenger. Utviklings samtalen er en viktigarena. Der kan du sammen med din leder sette fokus på din kompetanseutvikling.

#### Hvem skal gjøre jobben når alle studerer?

Til høsten starter studiet "Praksisorientert organisasjonsforståelse med jus og regnskap". Dette tilbudet vil bli gitt til 250 medarbeidere hvert år



Etaten trenger et omfattende kompetanseløft sier seniorrådgiver Lill Pleym i OT.

over 3 år. Dette vil bli det største løftet, i tillegg til en rekke andre tiltak. Når så mange medarbeidere skal studere, vil det kreve en ekstra innsats fra alle, både de som studerer og de som ikke studerer. Da er det viktig at vi klarer å være litt rausere med hverandre og tenker at neste gang er det kanskje min tur.

Kristin Rabben

# Hva skal staten drive med i fremtiden

Vi er de første normenn siden steinalderen som bruker mer tid som konsumenter enn som produsenter. Siden pengene kom, er vi de første nordmenn som er avhengig av personinntekt og ikke av familieinntekt. Hvordan vil utviklingen gå? Professor Frank Aarebrot beskriver to senarier, en "himmel" og et "helvete". I hvilken retning går vi?



Professor Frank Aarebrot.

Professor Frank Aarebrot, ved institutt for sammenlignende politikk ved Universitetet i Bergen, var invitert til YS Stat konferanse for å se litt inn i framtiden og gi noen betraktninger om hvorledes han tror staten vil se ut. Professoren beskrev et "helvete" og en "himmel", to ulike senarier for hvorledes en tenkt utvikling kan gå.

Skal fagbevegelsen få "det beste" senariet må den være offensiv, og se endringspotensialet før det blir påtvunget av nye ledelsesideologier, mente Aarebrot.

## En stagnerende stat

En stagnerende stat taper ambisjonsnivå. Den senker faglige krav, og minimaliserer kollektive løsninger. Privatisering er løsningen, hva er problemet?

En stagnerende stat motsetter seg å ta konsekvens av samfunnsendringer lengst mulig. Den har fagforeninger som helst forsvare seg mot andres forslag. Politikerne elsker sine løsninger uansett problem.

I en stagnerende stat dominerer bedriftsøkonomene over samfunnsøkonomene. Det kan være god bedriftsøkonomi å utsette vedlikehold, utskrive pasienter raskt, spare på politiets utstyr og holde stillinger ubesatt, men det er dårlig samfunnsøkonomi.

## En fortsatt aktiv stat

En fortsatt aktiv stat beholder og øker sine ambisjoner. Den sikrer kollektive løsninger. Kvalitet i tjenesten er retningssivende, men den tar hensyn til økonomi.

Politikerne er problemorienterte, og innhenter informasjon. En fortsatt aktiv stat er skeptisk til konsulenter med forslag utgått fra management

moter. Politikerne styrer ikke etter moter.

Fagforeningene forstår nødvendigheten av å tilpasse seg samfunnsforandring, og foreslår selv reformer. En fortsatt aktiv stat tenker samfunnsøkonomisk. Hensiktsmessighet avgjør driftsform. både privatisering og sosialisering er mulig.

## New Public Management

Aarebrot er skeptisk til konsulenter med forslag utgått fra management moter. Dagens mote er "New public management" som han beskriver slik: Brukerundersøkelser er viktigere enn fagfolks meninger. Fagfolk tenker først og fremst på sine egeninteresser. Noen beslutninger desentraliseres, men bevilgningsmyndighet desentraliseres ikke i samme grad. "De ansvarlige" skal sørge for ressursene. Bare "de ansvarlige" skal uttale seg. Lojalitetskrav og munnskurv kreves av de ansatte.

I hvilken retning går vi?

Kristin Rabben

# Finn tilbake til basisproduktet

Fagforeningene må finne tilbake til basisproduktet. Hjertesaker og dialogen må dyrkes, skjelettene må ryddes ut av skapet og medarbeiderne må være motiverte for forandring. Dansken Michael Valentin har skrevet bok om fagbevegelsen og gir overlevelsestips til organisasjonene.

Det er i disse dager fagbevegelsen må avgjøre om de vil være endel av fortiden eller fremtiden. Skal de lykkes med det siste, må det legges til rette for at fagbevegelsens ledelse får høre sannheten fra misfornøyde medlemmer. Medlemmenes ønsker og behov må fram i lyset. Medlemmene er ikke lenger en masse som har samme behov til samme tid. Det handler om å skape et fellesskap med plass til forskjellighet.

Han anbefaler dagens fagforeninger og forbund å lage en ikke-test. Hva går du glipp av hvis du IKKE er medlem her? Fagforeningene må greie å balansere mellom å være en serviceorganisasjon og en deltakerorganisasjon.

Kristin Rabben

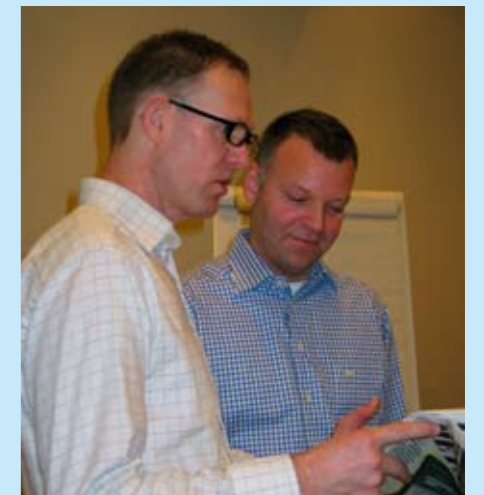


Fra venstre: Leder i SkL Kari Norheim, nestleder Jens Chr. Batt og sentralstyremedlem Vegard Holmbakken på YS Stat konferansen 2006. Her i ivrig diskusjon om SkLs utfordringer i fremtiden etter å ha hørt dansken Michael Valentins foredrag om overlevelsestips til fagbevegelsen.

## Sju dogmeregler

Michael Valentin har gjort som dansk film, laget "dogmeregler" for fagforeningsarbeid. De lyder som følger:

1. Fokus på kjerneytelser.
2. Fellesskap og individualitet er ikke motsetninger men hverandres forutsetning.
3. Medlemmenes interesse i fokus (bort med partipolitikk)
4. Engasjement og integritet skal være ledertråd for alle valgte og ansatte.
5. Debatt framfor fortielse.
6. Lag en uunværlighetstekst.
7. Alle ansatte og fulltidsvalgte skal ha et medlem som verge, møt vergen minst fire ganger i året, forventninger og innsats avstemmes. Vergen skiftes ut hvert år for å sikre konstant ideutvikling.



Fra venstre: Leder i YS Stat Tore Kvalheim og Michael Valentin.

## Bensinavtale med Hydro Texaco - rabatt på listepriis.

Ny og gunstigere avtale er inngått. SkL har reforhandlet avtalen med Hydro Texaco. Med Hydro Texaco MasterCard får du rabatt på bensin og diesel. Rabatten gis på listepriis. I tillegg får du en rekke andre gode fordeler.



**Bensin og Diesel** Her får vi nå rabatt på 50 øre per liter bensin og 55 øre per liter diesel. Rabatten gis på listepriis, på Hydro Texaco stasjoner, Uno-X automatstasjoner og Rema bensin automatanlegg. Listepriis finner du på [www.hydro-texaco.no](http://www.hydro-texaco.no)

**Bilvask** Hver 6. bilvask er gratis.

**Reise og avlysningsforsikring** Betaler du mist halvparten av reisen med Hydro Texaco MasterCard er du og din familie automatisk forsikret.

**Parafin og fyringsolje** Rabatt på 15 øre per liter ved kjøp av parafin og fyringsolje – i tillegg til gjeldende markedsrabatt.

**Strømvavtale** I de tre første månedene får du Spot + 1,25 øre/kWh, og deretter Spot + 1,55 øre/kWh. Ingen fastledd eller gebyrer i tillegg. For "Spot": daglig oppdatering finnes på [www.hydrotexaco.no](http://www.hydrotexaco.no)

**Rabattert medlemskap hos Falck** Tre måneders gratis Falck Bilmedlemskap og deretter en fast rabatt på 15 % av ordinær priis. Via medlemskapet får du hjelp uansett

årsak hele døgnet. Falck tilbyr også 15 % rabatt på andre tjenester.

**Dere som har Hydro Texaco kort med SkL avtale fra før** Ifølge informasjon fra Hydro Texaco har alle som har kort fra før via denne avtalen, fått oppgradert sitt kort til å kunne gi samme fordeler som her beskrevet.

**Hvordan få Hydro Texaco Mastercard** Bestillingskjema og vilkår finner du vedlagt **SkL-Info nr. 06/06**, eller få den tilsendt ved å kontakt SkLs sekretariat.

Vilkår: Årspris kr 0, Varekjøpsgebyr kr 0 og fakturagebyr kr 0.

Du får automatisk en kredittramme på kr 10 000 men som kan utvides. Du får tilsendt regning, dvs den blir ikke automatisk trukket fra din konto. Med kortet kan du også betale taxi, restaurantbesøk og varekjøp samt heve beløp i minibanker.

Sissel Skyltbekk

## Likestillingsarbeid stadig like viktig

Jenter er mer opptatt av likestilling enn gutter, ifølge en undersøkelse gjort blant ungdommer mellom 15 og 25 år på vegne av Barne- og likestillingsdepartementet. – Dette bekrefter at vi fortsatt har mye ugjort når det gjelder likestillingsarbeid. Samtidig er det nok grunn til å anta at utfordringene er litt annerledes enn for en del år tilbake, sier YS-leder Randi G. Bjørgen.

Undersøkelsen viser at 91 prosent av jentene sier de er opptatt av likestilling. 74 prosent av guttene oppgir det samme. Samtidig sier hver fjerde gutt at han ikke er interessert i likestilling.

- Umiddelbart høres dette urovekkende ut, og det må vi ta på alvor. Samtidig har jeg behov for å si at likestillingsarbeid er kommet langt. Når guttene i undersøkelsen sier at de ikke er opptatt av temaet fordi det eksisterer likestilling nå, tror jeg nok at holdninger blant dagens unge er en annen enn det jeg vokste opp med. Like fullt er det nødvendig å fortsette arbeidet, sier YS-leder Randi G. Bjørgen: - I arbeidslivet erfarer vi dessverre at det fremdeles foregår forskjellsbehandling mellom kvinner og menn. Blant våre medlemmer ser vi riktignok en utvikling hvor forskjellen i økende grad er knyttet til heltids- og deltidsproblematikken.

YS-lederen poengterer at likhet i lønn er et viktig tema lønnsforhandlingene.

- Det skal ikke underslås at mange opplever å få ulik lønn for likt arbeid. Samtidig kan jeg i allefall på vegne av YS' medlemmer, si at vi har en positiv



YS-leder Randi G. Bjørgen.

utvikling. I større grad er man oppmerksom på at kvinner og menn selvsagt skal lønnes likt. Etter hvert har vi erfaringer fra enkelte forbund, at man i tariffavtaler bl.a. tar hensyn til fødselspermisjon i tilknytning både til karriere- og lønnsutvikling, sier Bjørgen: - YS har i snart 30 år jobbet målrettet med disse problemstillingene og jeg

er glad for å kunne si at vi lykkes i å påvirke holdninger på dette området. For oss er det etter hvert blitt viktig også å rette søkelys mot likestilling i et bredt og helhetlig perspektiv. Ved siden av at vi fortsatt skal jobbe aktivt med klassisk likestillingsarbeid, er det nødvendig å rette mer oppmerksomhet rundt andre diskrimineringsformer: knyttet til alder, seksuell orientering, funksjonshemninger og etnisitet.

YS-lederen poengterer at de siste dagers religionsdebatt også dreier seg om likestilling.

- Som leder av landets nest eldste hovedorganisasjon er jeg grunnleggende opptatt av å bidra til å utvikle et arbeidsliv for alle. I arbeidsmiljøloven, som er arbeidstakerens bibel, er det blant annet forbud mot diskriminering også pga religion. Respekt for ulike trosretninger, kulturell bakgrunn og etnisk opprinnelse er utvilsomt en stadig større og viktigere utfordring i vår mangfoldige og globale verden, sier Bjørgen.

Randi G. Bjørgen



## Lyst på en utfordring?

# Spennende verv ledig i sentralstyret

Vervene skal besettes av SkL medlemmer.

For vervet ser vi etter medlemmer som:

- er engasjerte
- har stå på vilje
- gode samarbeidsevner
- har evne til å by på seg selv

Vi kan tilby:

- **varierte og spennende arbeidsoppgaver**
- **innflytelse** – som sentralstyremedlem får du være med å påvirke beslutninger som former morgendagens Skatteetat og SkL som arbeidstakerorganisasjon.
- **faglig utvikling** – du får anledning til å bygge god kompetanse på lover og avtaleverk i Staten. Du vil lære mye om utviklingsprosesser, kulturbygging og samspillet mellom partene i arbeidslivet.
- **anledning til å bygge nettverk** - du treffer mange hyggelige og kunnskapsrike mennesker. Du får delta på møter, kurs og konferanser i regi av SkL, YS og Skatteetaten.
- **god tilgang på informasjon**
- **godtgjørelse** -p.t. kr. 15.000,- i året

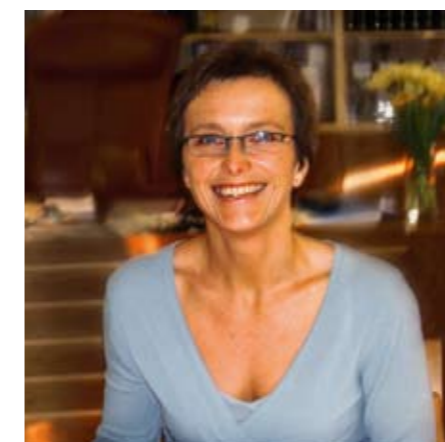
Som toppstillingsvalgt vil du få en hektisk og givende hverdag. Både arbeidstid og noe fritid vil gå med til vervet. Det vil være vanskelig å kombinere vervet med store faglige ambisjoner i din ordinære stilling. En del reisevirksomhet må påregnes.

Valgkomiteen har startet arbeidet med å sette sammen sentralstyre for SkL for perioden 2007-2009. SkL organiserer alle profesjoner i hele Skatteetaten. Valgkomiteen ønsker å sette sammen ett sentralstyre som speiler både bredden og høyden i SkL.

For ytterligere informasjon, ta kontakt med en i valgkomiteen:  
Sissel Eilefstjønning tlf: 35063073, Edel Leithe tlf:38076778 og Kari Schiøtz tlf:69385520

# Etiske retningslinjer for statstjenesten

**Alle statsansatte er nå underlagt statens nye etiske retningslinjer: De omfatter områder som hvilke gaver som kan mottas, "Whistleblowing", lojalitetskrav, statsansattes ytringsfrihet og retningslinjer om oppførsel overfor innbyggerne.**



Fornyingsminister Hilde Grande Røys er ansvarlig for arbeidsgiverfunksjonen i staten.

Retningslinjene skal gjelde generelt for hele statstjenesten, d.v.s at alle statlige forvaltningsorganer er omfattet av disse retningslinjene. Det samme er regjeringens medlemmer og alle politikere i departementene. Målet for retningslinjene er å øke den etiske kvaliteten og bevisstheten i forvaltningen. De etiske retningslinjene er av overordnet karakter og skal være generelle rettesnorer for ledelsen og den enkelte ansatte.

Skal innbyggerne ha tillit til statstjenesten, er etisk kvalitet på tjenesteyting og myndighetsutøvelse en forutsetning. Det er moderniseringsde-

partementet som har overoppsyn med at reglene etterleves. Regjeringen og den enkelte statlige virksomhet må med utgangspunkt i retningslinjene videreutvikle og styrke den etiske bevissthet blant de ansatte.

De etiske retningslinjene er bygget opp rundt fem hovedtemaer som er generelle bestemmelser, lojalitet, åpenhet, tillit til statsforvaltningen og faglig uavhengighet og objektivitet.

Enhver ansatt har et selvstendig ansvar for å bidra til at virksomhetens tillit og anseelse blir ivaretatt.

### Mottak av gaver og andre fordeler

Statsansatte skal ikke ta i mot gaver, reiser, hotellopphold, bevertning, rabatter, lån eller andre ytelser eller fordeler som er egnet til, eller som av giveren er ment, å påvirke deres tjenestehandlinger. Statsansatte må ikke bruke sin stilling til å skaffe seg selv eller andre en uberettiget fordel. Dette gjelder også i tilfelle hvor disse fordelene ikke vil påvirke deres tjenestehandlinger.

### Varslingsplikt om kritikkverdige forhold

Statsansatte må kunne varsle om kritikkverdige forhold i forvaltningen. før

varsling skjer, bør forholdet være tatt opp internt.

### Lydighetsplikt

Statsansatte plikter å følge de rettslige regler og etiske retningslinjer som gjelder for virksomheten, samt ettekomme pålegg fra overordnede. Lydighetsplikten medfører ikke noen plikt til å følge pålegg om å gjøre noe ulovlig eller uetisk.

### Ytringsfrihet

Statsansatte, så vel som alle andre, har en grunnleggende rett til å ytre seg kritisk om statens virksomhet og alle andre forhold.

### Hensyn til innbyggerne

Både som myndighetsutøver, tjenesteyter og forvalter av betydelige samfunnsressurser, plikter statsforvaltningen, og dermed den enkelte ansatte, å ta hensyn til innbyggernes interesser, tilstrebe likebehandling og opptre med respekt overfor det enkelte individ.

Kristin Rabben

# Vi gratulerer



## Ny jobb

Per Magnar Stavland sentralstyremedlem og leder av SkL avdelingen i Hordaland er tilsatt ved Oslo Likningskontor, avdeling personbeskatning. Han kommer fra Sunn Hordaland likningskontor. Vi gratulerer og ønsker lykke til i ny jobb.



## 60 år

Vi gratulerer Liv Pedersen hjerteligst med 60 års dagen som var den 09.02. Liv Pedersen jobber ved Nærøy etatskontor i Nord-Trøndelag. Hun har vært medlem av LFL og SkL siden hun startet i etaten.

## Kurs og konferanser

Grunnkurs for nye avdelingsledere og fylkestillsvalgte arrangeres i april, kursledere er Per Magnar Stavland og Monica Bratvold.

Konferanse for avdelingsledere og fylkestillsvalgte, arrangeres på Sunvollen 03 - 05. april

### Årskonferanser

22 - 24. febr	Nordland
06.mars	Rogaland
06 - 07.mars	Buskerud
16 - 17.mars	Hordaland
16 - 17.mars	Troms
16.mars	Hedmark
22. mars	Oppland
28 - 20. mars	Sogn og Fjordane

### Felles årskonferanser

14 - 15.mars	Oslo, Akershus, SKD og Østfold
21 - 22. mars	Sør - Østlandet (- Buskerud)
28 - 29. mars	Møre og Romsdal, Nord - og Sør - Trøndelag

### SkLs Styringsdokumenter 2006 - 2009

Det er oppnevnt en arbeidsgruppe som skal arbeide med SkLs Styringsdokumenter for perioden 2006 - 2009. De skal også se på hvordan styringsdokumentene er brukt opp mot årlige prioriterte tiltak. Gruppen består av Ragnar Grina, Elin D. Mjelle, Knut Boland og Kristin Rabben.

## Profileringsartikler



SkLs vinopptrekker kr 25,-



SkLs vase kr.250,-



SkLs dokumentmappe kr 150,-



SkLs termos kr.75,-



Glass kr 20,-



Krus kr 20,-

I tillegg har vi bra lager av følgende artikler:

SkLs vekkerur	kr. 135,-
SkLs brevåpner i Telemarkmønster	kr. 100,-

Alle profileringsartiklene er subsidierte, og de sendes dessuten fraktfritt ut. For øvrig kan SkL-penner og SkL-krus sendes de som måtte mangle dette - uten kostnader.

Bestilling kan sendes til: [post@skl.no](mailto:post@skl.no)

Danica M.

## Viktige verv i SkL

### Forbundsleder:

Kari Myrjord Norheim, Midt-Telemark

### Nestleder:

Jens Chr. Batt, Skien

### Styremedlemmer:

Per Magnar Stavland, Sunnhordland  
Vegard Holmbakken, Kristiansand  
Monica Bratvold, Asker og Bærum  
Kristin Rabben, Stjørdal  
Liv M. Hægeland, Vest-Agder FSK  
Dagny Hammer, Øvre Romerike  
Anne Kathrine Selsvik, Karmøy

### Varamedlemmer:

1. Elisabeth Tønsberg, Øst-Telemark  
2. Inger Sogn, SKD/BSS Grimstad  
3. Erling Søgård, Midt-Hedmark  
4. Marit Hellum, Gjøvik

### Avdelingsledere:

Østfold: Kari M. Schiøtz, Fredrikstad  
Akershus: Erik Nøkleby, Follo  
Oslo: Torunn Haugen, Oslo  
Hedmark: Jan Møbæk, Hedemarken  
Oppland: Marit Hellum, Gjøvik  
Buskerud: Bente Knudsen, Hokksund  
Vestfold: Inger Johanne B. Viken, Nord-Jarlsberg  
Telemark: Kjersti Pedersen, Midt-Telemark  
Aust-Agder: Per Jarle Nørholmen, Grimstad  
Vest-Agder: Pål A. Guthe, Kristiansand  
Rogaland: Terje Vold, Jæren  
Hordaland: Per M. Stavland, Sunnhordland  
Sogn og Fjordane: Jan Kåre Kjølse, Sogndal  
Møre og Romsdal: Jan Olav Rødal, Molde  
Sør-Trøndelag: Rita Myrvold, Trondheim  
Nord-Trøndelag: Jostein Valan, Indre Namdal  
Nordland: Elin D. Mjelle, Bodø  
Troms: Bent M. Henriksen, Sør-Troms  
Skd: Inger Helen Jensen

### Kontaktledd:

Finmark: Knut Boland, Vest-Finnmark

### Sekretariatet:

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

Jens Chr. Batt, tlf. 21 01 36 96  
Danica Milosevic, tlf 21 01 36 98  
Sissel Skyttbekk, tlf 21 01 36 97  
Dagny Hammer, tlf 21 01 39 29 (ons./tors.)  
Møterom/Kari, tlf. 21 01 39 26

### Redaksjonen:

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

### Ansvarlig redaktør:

Kari M. Norheim, Tlf. 90 19 52 54

### Utgiver:

Skatteetatens Landsforening

### Utforming:

Heidrun Klevan

### Ansvarlig Trykk:

Greenland Reklame A/S



## Informasjons- og innmeldingsblankett

Etternavn:

Fornavn/ mellomnavn:

Privatadresse:

Postnr.:

Poststed:

Arbeidssted:

Jeg ønsker å få post tilsendt:

Privat

På kontoret

Ja, jeg ønsker å få tilsendt ytterligere informasjon om :

SkL

YS

Forsikring

Bank

Andre økonomiske fordeler

Ja, jeg vil bli medlem i Skatteetatens Landsforening

Fødselsnr. (11 siffer):

Stillingskode (1):

Ansiennitet (1):

Stillingsandel (1):

Lønnstrinn (1):

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

Jeg ønsker hjelp til å melde meg ut av en annen fagforening

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

Sted:

Dato:

Underskrift:

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

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