



Nr. 4 - 2005/28. årgang

- **Surt og søtt**
Side 4
- **Fag i fokus**
Side 8
- **Flytt oppgaver, ikke folk**
Side 10
- **Folkeregisteret 100 år**
Side 14

Langtidsfrisk?

Side 7

Jostein Valan, Lierne



Navn: Jostein Valan

Alder: 60 år

Kontorsted: Indre Namdal likninskonto/etatskontoret i Lierne

Arbeidsoppgaver i etaten? Jobber vesentlig med primærskattytere

Fartstid i etaten? Siden 1969

Karriere i SkL? Ingen karriere i den forstand, men har vært med i avdelingsstyret i mange år, vært plassstillitsvalgt og nå fra siste årsmøte leder.

Som leder, hva er de største utfordringene i din avdeling? Det er at medlemmene føler, og erfarer, at de blir tatt vare på i jobbsammenheng. Det kan lett oppstå frustrasjoner nå i disse ROS-tider. Uklarheter og usikkerhet om framtidig arbeidsplass og arbeidsfelt kan påvirke hverdagen. Nord-Trøndelag har nedlagt mange etatskontorer etter OAL der avstandene til et distriktskontor gjorde det mer eller mindre "naturlig" å innlemme disse kontorene i distriktskontoret. Men vi har ennå flere igjen som har store avstander inn mot distriktskontorene. Det gjelder Meråker, Nærøy, Høylandet, Namsskogan, Røyrvik og Leka. Pendling kan for de fleste bli vanskelig og det kan bli økonomisk tyngende å flytte hvis kontoret legges ned. Tilgangen på arbeid ute i distriktene er begrenset og staten har tidligere vært en trygg og sikker arbeidsplass. Lønna har kanskje ikke alltid reflektert arbeid og ansvar sammenlignet med det private arbeidslivet, men trygghet og sikkerhet har veid mest. Flytting fra distriktet inn til mer urbane strøk vil vanligvis

føre til store tap ved eventuelt salg av bolig. Men denne situasjonen kan også bli gjeldende for enkelte distriktskontor. Vi må også ta inn over oss at alderssammensetningen innen etaten i fylket er ensidig godt voksne. Dette bør etaten selv tenke på ved å åpne for rekrutering av yngre krefter før etaten tappes for erfarne og kunnskapsrike medarbeidere. For at Nord-Trøndelag, som har den bosetningen som vi har, skal bestå, må vi kjempe for å beholde så mye som mulig av etatens funksjoner i fylket og få interessante oppgaver å jobbe med. Vi skal også betjene en befolkning som ikke skal "straffes" for at vi bor som vi gjør.

Etaten som attraktiv arbeidsplass, hva må til? Vi må bevare etaten som en troverdig, serviceretet og rettferdig etat. Jobbene må være attraktive og varierte samt at godtgjørelsen for arbeidet må stå i forhold til hvilket ansvar og arbeidsoppgaver vi har.

Interesser? Jeg har i mange år vært leder i stedets idrettslag. Men nå har jeg trappet ned og vil prøve å ta meg tid til å gjøre ting som jeg tidligere ikke har fått gjort (?)

Annet du har på hjertet: Er disse store enhetene ROS legger opp til det beste for etaten og skattyterne/befolkningen? Har vi ikke kunnet få kompetanse/spesialisering på det vi har med noen mindre tilpasninger?

Redaktørens eget hjørne



Det er definitivt høst. Så mye høst at nissen har begynt å synge julesanger i butikkene og jeg har startet planlegging av SkL-Nytt's julenummer. Til julenummeret ønsker jeg tips fra dere om store og små hendelser. Er det noen vi har glemt å hedre, en bursdag, et bryllup, et jubileum eller kanskje et nytt barn?

Har dere juletradisjoner på kontoret som dere har lyst til å dele med SkL-Nytt's lesere? Er det noen dere ønsker et portrettintervju med? Store og små tips mottas med takk.

I dette nummeret er ROS viet stor plass. Mange har vært engasjert i prosessen med tilbakemelding på ROS rapporten. Det er flott.

Ute skinner sola, og den har langt på vei kledd av rimlaget som dekket bakken i morges. Til dere som husket å skifte til sommerdekk i vår - "nå er det på tide å finne fram vinterdekkene igjen".

Kristin Rabben

Gratulerer med YS likestillingspris Bjarne Hope!

Jeg er svært fornøyd med at styret i YS er enige med SkL i at Bjarne Hope fortjener YS likestillingspris. Prisen ble delt ut 8. november og i sin begrunnelse for å gi Hope prisen sier YS likestillingsråd blant annet at de er imponert over kvaliteten på etatens handlingsplan for likestilling, spesielt med hensyn til bevisstheten rundt rekrutteringsprosesser.

En slik pris håper jeg vil gi deg Bjarne, og hele skatteetaten, en ekstra inspirasjon i arbeidet med likestilling og mangfold. I tillegg håper jeg det ligger en ekstra forpliktelse til fortsatt fokus på området i forbindelse med ROS.

Høringsrunde ROS

SkLs tillitsvalgte og medlemmer har lagt ned et stort arbeid i forbindelse med å gi tilbakemelding på ROS-rapporten. En stor takk til alle som har vært med å bidratt med engasjement og konstruktive tilbakemeldinger.

Det har i denne prosessen vært viktig for SkL å viderebringe disse tilbakemeldingene i vårt svar til SKD. Tilbakemeldinger så langt tyder på at vi har lyktes med dette og at medlemmer og tillitsvalgte kjenner seg igjen. Men det er ikke bare vi som har gitt tilbakemelding. Jeg har nå kommet meg gjennom mesteparten av de tilbakemeldingene som etaten har gitt til ROS-prosjektet. De fleste tilbakemeldingene sier seg enig i hovedlinjene i ROS, samtidig som jeg konstaterer at

mange er på linje med SkL i bekymringen med hensyn til ledelsesutfordringer i de nye regionene.

Tid for valg av nye plasstillitsvalgte

SkL sentralt vil i år som tidligere år spandere pizza på alle medlemmer i forbindelse med valg av plasstillitsvalgte. Mer enn noen gang er det viktig at vi har tillitsvalgte på alle enheter. Jeg oppfordrer derfor alle til å delta og håper at mange nok tar utfordringen. Alle nye plasstillitsvalgte vil få tilbud om kurs i regi av SkL sentralt. I tillegg vil det bli en opplæringsrunde for alle i forbindelse med revidering av hovedavtalen.

Ny regjering - nye muligheter?

Den nye rød-grønne regjeringen er på plass og det er fra flere hold knyttet store forventninger til hva den vil få til. Fra SkLs ståsted er det spesielt området ny arbeidslivslov og ny embets- og tjenestemannslov som er interessant. Det er viktig med en ny gjennomgang og at noen av forslagene blir reversert, samtidig som det er viktig at de forbedringene som lå i forslaget blir tatt med videre.

Kari M. Norheim



Kari M. Norheim

Innhold

| | |
|---|------|
| Leder..... | s.3 |
| Surt og søtt for statsansatte..... | s.4 |
| Endringer i avtaleverket..... | s.5 |
| Syk eller..... | s.6 |
| Langtidsfrisk?..... | s.7 |
| Fag i fokus..... | s.8 |
| Flytt oppgaver, ikke folk..... | s.10 |
| YS-Stat på Østersjøbesøk..... | s.12 |
| Folkeregisteret 100 år..... | s.14 |
| Er det et kvalitetsproblem at folk ikke melder flytting?..... | s.15 |
| Førstelinge og telefon er en viktig del av hverdagen vår..... | s.16 |
| Møte i Region Sørøst.Norge..... | s.17 |
| Helse,miljø og sikkerhet..... | s.18 |

Surt og søtt for statsansatte

I regjeringserklæringen som ble lagt 12. oktober er det både gode og dårlige nyheter for de statsansatte. – Vi er glade for at Stoltenberg II legger opp til å skjerme opparbeidede faglige rettigheter. Samtidig er det skuffende å konstatere at vi fortsatt må leve med utflyttingsspøkelset for tusenvis av statsansatte i Oslo og Akerhus, sier Tore Eugen Kvalheim, leder av YS Stat.



Leder i YS-stat, Tore Kvalheim

Foto: Kristin Rabben

I erklæringen lover Stoltenberg II: ”Å reversere endringer i tjenstemannsloven vedtatt våren 2005, herunder gjeninnføre ventelønnsordningen.”

YS Stat er svært fornøyd med at den påtroppende regjeringen lover å rette opp endringene i tjenstemannsloven som ble vedtatt i vår. Hensikten bak

lovforslaget da det kom, var å bygge ned barrierene mellom offentlig og privat sektor. Det prinsippet har YS Stat sluttet seg til. Problemet med vedtaket som ble fattet av det avgående stortinget, var at man ensidig belastet en gruppe, i tillegg til at man brøt med opparbeidede rettigheter i staten, sier Tore Eugen Kvalheim, leder i YS Stat: - Nå ser jeg frem til at vi får ryddet opp i dette slik at vi får et mer oversiktlig og helhetlig regelverk som tar hensyn til at statsansatte har prioritert en del av disse rettighetene foran lønn.

Kvalheim påpeker at det fortsatt vil forekomme omstillinger i staten. Jeg forventer imidlertid vesentlig tettere dialog med de ansattes organisasjoner om dette, enn hva vi har vært vant til de siste årene, sier Kvalheim: - Det er ikke minst i denne sammenheng at det er riktig og bra av Stoltenberg II å love å gjeninnføre ventelønnsordningen. Det er nemlig et viktig bidrag for å få til smidig omstilling i staten.

Den største skuffelsen i regjeringserklæringen er trusselen mot å tvangsflytte statsansatte.

Jeg er oppgitt over at Stoltenberg II tar sikte på å ”utrede om deler av eksisterende statlig virksomhet kan lokaliseres utenfor Oslo”. Man tar altså fortsatt sikte på å skape utrygghet om jobb og hjem for tusenvis av statlige ansatte. Gang på gang har vi dokumentert at det er svært få av dem som jobber i statlig virksomhet som ønsker å bryte opp fra familie og sosialt nettverk. Dette punktet kan bidra til å undergrave troverdigheten til regjeringen hva angår god statlig personalpolitikk, sier Kvalheim: - Vi har fortsatt en viktig jobb å gjøre ved å påpeke de uheldige sosiale konsekvensene en slik politikk vil innebære for dem som blir berørt. Jeg gir min fulle støtte til at nye statlige arbeidsplasser først og fremst legges til distriktene; men jeg kan overhode ikke støtte en brutal tvangsflytting av eksisterende arbeidsplasser.

Tore Kvalheim

Endringer i avtaleverket

Regjeringsskiftet førte til endret program på SkL sin temadag i Sør-Trøndelag. Ønsket om å få en grundig innføring i ny Arbeidslivslov og ny Embets- og Tjenestemannslov må legges på is i påvente av ny behandling i Stortinget.

SkL Sør-Trøndelag inviterte til temadag 27.oktober i Trondheim, der endringer i avtaleverket sto på dagsorden.

Ny regjering har stoppet ny Arbeidsmiljølov og Embets- og Tjenestemannslov som skulle vært iverksatt 01.01.06. Når det gjelder ny Arbeidsmiljølov forventes det at det blir gjennomført ny høring, og det vil ta flere måneder. Når ny Embets- og Tjenestemannslov skal behandles, vil det enten bli nedsatt et eget lovutvalg eller oppnevnt en partsammensatt gruppe. Velger man å behandle ny Embets- og Tjenestemannslov i eget lovutvalg, kan det fort gå et par år før ny lov er på plass.

YS forventer at regjeringen reverserer Arbeidsmiljøloven når det gjelder økt mulighet for midlertidig ansettelse, svekkelse av stillingsvernet, arbeidstidsbestemmelsene og liberalisering av overtidregelverket.

På andre områder ønsker YS å beholde innfridde krav fra forrige runde. Kravet om å lovfeste deltidsansattes fortrinnsrett til å utvide sin stilling framfor at det foretas nyansattelser står ved lag. I hovedsak er det kvinner som arbeider deltid, og bedring av deltidsansattes



Kristine Sandvik (foran) en lydhør forsamling i Sør-Trøndelag. Endringer i avtaleverket var tema for hennes foredrag.

rettigheter er viktige likestillingspolitiske virkemidler.

Hovedavtalen i Staten er sagt opp fra 01.01.06, men prolongert ut januar 2006. En partsammensatt gruppe vil arbeide med avtalen. 30 - og 31.januar er satt av til forhandlinger.

YS er fornøyd med avtalen slik den er, og ønsker mindre endringer i avtalen. Det

er behov for en del tekniske endringer, og nye diskrimineringsregler.

IA-avtalen opphører 01.01.06. Det er enighet om at avtalen bør videreføres.

Kristin Rabben

Syk, eller.....

Sykefraværet i Norge har gått ned fra 2004 til 2005. Det gjelder ikke skatteetaten. I samme periode har sykefraværet økt jevnt over hele etaten, med unntak av Oslo likningskontor.

Sykefraværet går ned

Statistisk Sentralbyrå la 22.09.05 fram tall som viser at sykefraværet i Norge gikk ned fra 7,2 % i 2.kvartal 2004 til 6,3 % i 2.kvartal 2005. Nedgangen skyldes i større grad at fraværene er blitt kortere enn at de er blitt færre. Dette er en gledelig utvikling som bekrefter at IA-arbeidet virker sier YS-leder Randi Bjørgen.

Sykefraværet går opp

I Skatteetaten er sykefraværet på 6,4% første halvår 2005. Dette er en total økning på 5,6% i forhold til årsskiftet. Økningen skjer jevnt over hele etaten. Størst økning har sentralskattekontorene med 20%. Unntaket til denne økningen er Oslo likningskontor som har en fin nedgang på 16,5%.

Hvilke grep har Oslo gjort som gjør at sykefraværet går ned?

I følge rådgiver Tom Espelin ved Oslo Likningskontor har kontoret hatt ekstra fokus på sykefraværet fra 2000, da var sykefraværet på 9,1%. Det ble i 2001 lagt en langsiktig tiltaksplan hvor målsettingen hele tiden har vært å redusere sykefraværet til 5%. I hele perioden har det vært utarbeidet en detaljert sykefraværsstatistikk som har gitt lederne verdifull informasjon for å kunne sette inn målrettede tiltak.

Hva forteller statistikken?

Statistikken viser at kvinner er mer syke

enn menn, spesielt deltidsansatte kvinner har klart høyere fravær enn menn. De tunge fagavdelingene har atskil- lig lavere fravær enn produksjonsav- delingene/de som jobber i frontlinjen. Saksbehandlerne har gjennomsnittlig lavere sykefravær enn kontortilsatte.



Ill. Heidrun Klevan

Oslo likningskontor har satt i gang en rekke målrettede tiltak, og tiltakene virker. Spesielt langtidsfraværet over 16 dager er gått ned fra 4,73% i 2. kvartal 2004 til 3,28% i 3.kvartal 2005.

Tiltak ved Oslo likningskontor

- Holdningsarbeide blant ledere. Det er lagt stor vekt på oppfølging av syke- meldte.

- Trening i og utenfor arbeidstiden.
- Stille rom med massasjestol, energi lampe og seng.
- Felles velferdstiltak på tvers av avde- lingene.
- Utvidet rett til bruk av egenmelding allerede fra 2001.
- Aksel leder - medarbeider. All opp- følgning er personlig, og skjer på lavest mulig nivå i organisasjonen.
- Holdning til at det er lettere å fore- bygge enn å reparere.
- IA-avtalen og endringene i sykelønns- ordningen har påvirket vårt ansvar som arbeidsgiver og ansattes ansvar for medvirkning.
- Aktivt samarbeid med Bedrifts- helsetjenesten. Fysioterapeuten bistår med tilrettelegging av arbeidsplasser og leder treningstiltak i arbeidstiden for arbeidstakere med særskilt behov.

Sykefraværet i Skatteetaten er ikke høyt sammenlignet med resten av lan- det, men det er bekymringsfullt at det har en økende tendens. SAMU vil fort- satt holde fokus på fraværsutviklingen. Vi oppfordrer ledere som har økning i sykefraværet til å studere tiltakslista til Oslo likningskontor.

Kristin Rabben

Langtidsfrisk?

Hvorfor er de friske friske? Den svenske bedriftslegen Johnny Johnsson har gjort det til sin livsoppgave å finne svaret på spørsmålet. I stedet for å finne ut hva som gjør arbeidstakere syke, har han arbeidet med å finne ut hva som gjør dem friske. Konklusjonen er at god ledelse holder arbeidstakerne friske, noe som i sin tur gir bedriften en stor gevinst i form av produktivitet.

Han har gjort "langtidsfrisk" til et begrep i den svenske arbeidslivsdebatten. Definisjon på en langtidsfrisk arbeidstaker, er en som ikke har en eneste fraværsdag på grunn av egen sykdom i løpet av to år. Tellinger han gjorde på egen arbeidsplass, treforedlingskonsernet Styra Enso Fors i Avesta viste en svært varierende andel langtidsfriske, fra 15% i den dårligste avdelingen til 45% i den beste. Deretter stilte Johnsson og hans medarbeidere seg et enkelt, lite spørsmål. Hva slags sjef er det som har de friskeste medarbeiderne? Medarbeidernes syn på forhold som deres egne muligheter til medbestemmelse, hva slags feedback de fikk på sin arbeidsinnsats, hvordan konflikter på avdelingen ble håndtert, hvordan samarbeidsklimaet og de sosiale forholdene var, ble målt. Resultatet var entydig. Det er ledelsen som er avgjørende. Gode ledere skaper et arbeidsmiljø hvor flere holder seg friske, mener Johnsson.

De langtidsfriske arbeidet i ikke-hierarkiske miljøer hvor lederne hadde en delegerende stil. Lederne var lydhøre for sine medarbeidere og nøye med å gi både ros og ris. Et trekk ved en god sjef med mange friske medarbeidere er at vedkommende klarer å forholde seg til hele mennesket, og ikke bare til arbeidstakeren som er innom bedrif-

ten noen timer i uka, mener Johnsen. Selvfølgelig påvirker det livet vi lever i fritiden det livet vi lever på jobben. Har du kjærlighetsorg, spiser usunn mat eller mosjonerer lite vil dette påvirke



Ill. Heidrun Klevan

helsen din. En leder som ønsker seg friske medarbeidere må forholde seg til dette på en eller annen måte.

Vi er ansatt i en bedrift for å bidra til at bedriften når sine produksjonsmål. Noen bedrifter satser på å bedre produktiviteten ved å få medarbeideren til å arbeide fortere, raskere og oftere, og får kanskje en kortvarig gevinst

ved dette. Satser bedriften på verdier som medinnflytelse, kommunikasjon og trivsel, vil effekten kunne bli permanent mener Johnsson.

Kristin Rabben

Hvordan få langtidsfriske?

- De trives bra.
- De har lite kroppslig besvær.
- De kjenner seg behøvd og sett, de får bruke sin kunnskap og de får anstrenge seg på jobben.
- De er sjelden nedstemt.
- De har mindre søvnforstyrrelser.
- De er ikke urolige for sin helse.
- De er fremtidsoptimister.
- De synes arbeidslivet er en utfordring.
- God helse smitter, derfor er du avhengig av et godt arbeidsmiljø.
- Se dine medarbeidere og kolleger.
- Gi dem tilbakemeldinger.
- Sørg for utviklingsmuligheter, bytt jobb om nødvendig.
- Bry deg! Da viser du i praksis at du tar medarbeidere og kollegaer på alvor.
- Ta også vare på privatlivet, det påvirker jobbsituasjonen.

Fag i fokus

Hensiktsmessig verktøy som bærbar PC, arbeidsro til å jobbe med kontroll og tid til faglig fordypning sto høyt på ønskelista til deltakeren på SkL sin Kontrollfaglige konferanse.

Interessen for konferansen var stor. Nærmere 60 søkere meldte sin interesse for konferansen, og det var 30 engasjerte medlemmer i SkL som var samlet på Olavsgård Hotell, Lillestrøm til kontrollfaglig konferanse 19 og 20. oktober. Målgruppen for konferansen var revisorer og kometer ved likningskontor og fylkesskattekontor som har stedlige kontroller som sitt hovedarbeidsområde.



Terje Nordli, Nedre Romerike likningskontor delte sine erfaringer med oss. Arbeidsmetoder innenfor kontroll av bygg og anlegg var et tema som engasjerte deltakerne.

Foto: Kristin Rabben

Det var satt sammen et omfattende faglig program med engasjerte forelesere fra skatteetaten, toll og politi. I tillegg var det satt av tid til erfaringsutveksling



Gruppearbeid. Fra venstre Jens Chr. Batt (nestleder), Solbjørg Ingebrigtsen, Ase B. Sandnes (begge Møre og Romsdal), Lars Jørgen Huseby (Østfold), Bjarne Schaulund (Aust - Agder)

Foto: Kristin Rabben

i grupper. Tilbakemeldingene fra deltakerne var unison. Vi ønsker oss flere slike konferanser. Det ble altfor lite tid til fordypning, vi vil ha mer.

Under erfaringsutvekslingen kom det fram at arbeidsforholdene varierer fra fylke til fylke. I Østfold er kometene organisert i en kontrollgruppe underlagt fylkesskattekontoret. Kometene har kontorsted på de ulike likningskontorene. God oppfølging fra lederne gjør at denne organiseringen fungerer godt. Her er det også lagt vekt på hen-

siktsmessig arbeidsverktøy som bærbar PC, og stor grad av arbeidsro med kontrollene.

For mange av kontrollørene i flere fylker var det å bli dratt i ulike retninger av flere ledere, nevnt som et problem for å få til et effektivt kontrollarbeid. Mangel på bærbar PC, og manglende tilganger var og problematisk. I tillegg var det flere som opplevde konflikt mellom proveny/produksjonskrav og behov for fordypning når de skulle bygge opp kompetansen sin.

Samarbeid

I arbeidet med å bekjempe svart arbeid og annen skatte- og avgiftskriminalitet er samarbeid med andre kontrolltater viktig. Vi inviterte Toll og Politi til vår kontrollfaglige konferanse for å høre hvordan de jobbet.

Deltakeren var svært engasjerte i faget sitt. Eksternt rekruttert revisor fremhevet tilgangen på interessante arbeidsoppgaver som en stor fordel med å jobbe i Skatteetaten. Kometene var opptatt av at Skatteetaten må utdanne flere revisorer, og at det blir gitt tilbud om kompetanseheving for de som ønsker det. Det ble også ytret ønske om mer dataopplæring, flere tilganger til ulike registre, tid og tilbud om faglig oppdatering og faglig fordypning, og sist men ikke minst hensiktsmessig arbeidsverktøy.

En rask spørreunde blant deltakerne viste at det var skremmende få av fylkene som hadde fokus på helse miljø og sikkerhet i kontrollarbeidet, og få av fylkene hadde utarbeidet egne retningslinjer på dette området.

Terje Nordli ved Nedre Romerike likningskontor hadde arbeidsmetoder i forbindelse med kontroll innen bygg og anlegg som tema. To timer avsatt til dette ble altfor lite for de engasjerte deltakerne. Tilbakemeldingen var klar, vi vil ha flere konferanser med færre emner og mer fordypning.

Kristin Rabben



Fra venstre: Signe Melleby, underdirektør i Toll og Avgiftsdepartementet, Ellen Ilstad, politiadvokat Nedre Romerike politidistrikt, leder Norsk Øko-Forum.

Foto: Kristin Rabben

Signe Melleby fra Tollvesenet ga oss en oversikt over Tollvesenets oppbygging og styringsdokumenter. Hun satte fokus på økt innsats mot økonomisk unndragelser og behovet for å forsterke samarbeid med andre kontrolltater. Tollvesenet har ca 130 operative tollrevisorer og ca 120 som arbeider med fastsettelse og oppgavekontroll.

Hun påpekte at de viktigste barrierer mot unndragelser er en våken regnskapsfører eller revisor, en aktiv bransjeforening som tar avstand fra snusk og at myndighetene samarbeider og utveksler informasjon.

Ellen Ilstad tok for seg hvordan politiet jobber når fylkesskattekontoret eller

andre i skatteetaten anmelder en sak. Spesielt interessant for kursdeltakeren var spørsmålet om hvordan de i sitt kontrollarbeid best mulig kunne avklare faktum og sikre bevis. Konkrete eksempler fra retten belyste temaet på god måte, og kursdeltakerne var "fortvilet" over at det ikke var satt av mer tid til fordypning på dette emnet.

Skatteetaten og Politiet har inngått samarbeidsavtale.

Kristin Rabben

Flytt oppgaver, ikke

Flytt oppgaver ikke folk. Det er det bred oppslutning om i SkL. Denne høsten har stått i "ROS-rapportens tegn". Det har vært stor møtevirkosomhet og stort engasjement blant medlemmene. Det som skjer i forbindelse med ROS er viktig for framtida vår i Skatteetaten, og innspill og tilbakemeldinger fra fylkesavdelingene har dannet grunnlaget for vår tilbakemelding på ROS-rapporten.

Har utredningene som ligger til grunn for rapporten vært gode nok? SkL sentralt stiller seg bak dette spørsmålet som mange av avdelingene har stilt. Vi mener at argumentasjonen i rapporten er noe ensidig, og at fordeler og ulemper ikke er like godt drøftet.

Noe er vi enige i

Vi støtter rapportens forslag til 5 regioner, men vi ser for oss betydelige utfordringer i forhold til styringen innad i regionene. Vi er enige i forslag til nemndsstruktur. Vi er enige i at brukerstøtte flyttes til Grimstad. Å samle denne type IT-oppgaver på et sted, tror vi på sikt vil bedre oppgaveløsningen for brukeren i etaten. Vi er enige i at saksbehandlingsoppgaver flyttes fra direktoratet ut til regionene, og at spesielle oppgaver som er begrenset i omfang kan sentraliseres og legges til en region. SkL mener også at det er naturlig å innlemme sentralskattekontorene i de regionene der de er geografisk plassert.

Noe er vi uenig om

SkL er dypt uenig i forslaget om å bruke outsourcing som tiltak ved utflytting av oppgaver fra Direktoratet. I rapporten kommer det ingen analyser som viser hvilke effekter en eventuell outsourcing av ulike oppgaver har for



Jens Chr. Batt gir en oppsummering av tilbakemelding på ROS-rapporten for SkL ere i Trondheim.

Foto: Kristin Rabben

direktoratet, og vi savner en grundig vurdering av sikkerhetsspørsmål.

Noe vil vi advare mot

Styrings spennet innad i hver region blir stort. SkL er sterkt bekymret for at kontor vil bli slått sammen for å gjøre styringen i regionene enklere. Det kan vi ikke akseptere.

Det ligger i rapporten et ønske om sentralisering og spesialisering av oppgaver og kompetanse til regionkontorene. Vi ønsker at føringene for oppgaver til regionkontoret skal dempes. Samling av oppgaver rundt regionkontoret må ikke bli til hinder for en balansert oppgavefordeling til alle kontor. Vi ønsker tyngre saksbehandling og kontroll også på mindre kontor. Alle kontor må få interessante oppgaver. Det er viktig å opprettholde robuste kontor med gode fagmiljø også utenfor fylkeshovedstedene. Regionkontorene må ikke bli vesentlig større, heller mer spesialiserte.

Mye er viktig

Vi ønsker oss en landsdekkende utviklingsplan som har klare føring-er og som gir rammer samtidig som den gir handlingsrom og fleksibilitet. Erfaringene fra OAL viste at en del føringar ikke var tilstrekkelige f.eks organisasjonskart og styringsspen- n. Vi ønsker at arbeid med en landsdekkende utviklingsplan startes med en gang, og vi vil være med på utarbeidelse av denne. Det er viktig med lik forståelse på viktige områder. Vi ønsker å være involvert og få være med å bestemme i gjennomføringsfasen. Det må åpnes for fleksible løsninger. Stillingskategorier bør være ens for

e folk

etaten. Vi mener at regiondirektøren bør tilsettes på åremål, og at utvalgte lederstillinger bør utlyses internt. System for tillitsvalgte og vernetjenesten må være etablert fra det tidspunktet regiondirektøren er på plass.

For å gi de tilsatte mest mulig forutsigbarhet, og for å få til en best mulig omstillingsprosess, må en omstillingsavtale være tidlig på plass. Lønnsforskjeller og forskjeller i stillingsstruktur i de ulike fylkene gjør det nødvendig med en egen lønnspolitikk som vedlegg til omstillingsavtalen.

Vi mener at fokus på høy formalkompetanse er unyansert og ensidig. Ansatte i etaten sitter på en betydelig og verdifull realkompetanse. Denne bør synliggjøres og verdsettes. Det er fortsatt den vanlige saksbehandler som får arbeidet til å gå rundt. En omorganisering vil ikke endre på dette.

Kristin Rabben



Her er forsamlingen på medlemsmøte i Møre og Romsdal - tema selvfølgelig ROS.



Styret i Buskerud sammen med plasstillitsvalgte samlet på Lampeland for ROS-gjennomgang og erfaringsutveksling for tillitsvalgte.



Blir det en stor Østlandsregion? Representanter fra avdelingene som inngår i region Østlandet var samlet til felles gjennomgang av ROS-rapporten erfaringsutveksling og for å bli kjent. En meget nyttig samling selv om ikke noe er vedtatt enda - kan sterkt anbefales andre regioner.
Foto: Jens Chr. Batt

YS-Stat på Østersjøbesøk

I slutten av august arrangerte YS-Stat sin årlige plankonferanse. Denne gang gikk turen utenlands og østover til Østersjøområdet - nærmere bestemt til kolleger i Sverige, Finland og Estland. Hensikten var å lære mer om lønns- og arbeidsvilkår i de ulike landene, besøke våre søsterorganisasjoner og utveksle erfaringer.



Gamlebyen i Tallin.

Foto: Jens Chr. Batt

YS-Stat på Østersjøbesøk

I slutten av august arrangerte YS-Stat sin årlige plankonferanse. Denne gang gikk turen utenlands og østover til Østersjøområdet - nærmere bestemt til kolleger i Sverige, Finland og Estland. Hensikten var å lære mer om lønns- og arbeidsvilkår i de ulike landene, besøke våre søsterorganisasjoner og utveksle erfaringer.

ST i Sverige

Første stopp var til ST i Sverige, med ca 100.000 medlemmer i statssektoren, 130 ansatte sentralt og lokalt i organisasjonen og til sammen nesten 10.000 tillitsvalgte fra topp til bunn. Deres

visjon er; En støtte for medlemmenes utvikling og en organisasjon for alle. ST har mange likhetstrekk med YS-Stat – partipolitisk uavhengig, organiserer alle yrkesgrupper og ca 100 lokale avdelinger.

Når det gjelder de statlige arbeidsplassene generelt så lever de mer eller mindre i en anorektisk tilstand, med stadig færre ressurser og økende sykefravær. Ikke ukjent forhold som vi opplever, selv om sykefraværet går rette veien i Norge. Lokal lønnsdannelse ble viet en del oppmerksomhet og med mange spørsmål fra gjestene. I Sverige har nemlig individuell lønnsfastset-

telse erstattet de sentrale oppgjørene. Riktignok var det føringer på flere nivå, men utgangspunktet for den enkelte var en lønnsamtale med sin leder. Det som er det viktigste i en slik sammenheng er hvilke kriterier som skal legges til grunn og at det er åpenhet rundt dette. På spørsmål om medlemmene var fornøyd med lønssystemet så var svaret ja, stort sett. De ville i hvert fall ikke tilbake til den gamle ordningen.

Bastun - Østersjø samarbeidet

Med på turen hadde vi Flemming Hansen fra KFO som lærte oss mye om samarbeidet mellom landene i Østersjøregionen og ulike problemstillinger knyttet til arbeidsmarkedet. For å oppklare navnet Bastun med en gang, så står det for Baltic Sea Trade Union Network og er en interesseorganisasjon for fagorganisasjoner. Med den store utviklingen på arbeidsmarkedet som følge av EU-utvidelsen mv. er det viktig for organisasjonene å være med å legge premisser for arbeidsmarkedet. Det er store utfordringer som det enkelte forbund eller land ikke løser alene.

Hvordan håndterer man arbeidsinnvandring fra land som har helt andre lønns- og arbeidsvilkår? - eller tjenester tilbys med et helt annet lønns- og skattenivå? Dette er en problemstilling som er mer aktuell enn noen gang. Vi mener at våre arbeidsvilkår blir truet og de mener vi tapper deres land for bil-

lig arbeidskraft. Det er klart at her må man få systemer som håndterer dette. EU har sagt at oppdragslandets regler skal gjelde, men problemene står i kø. I Brussel fremforhandles det forhold som regulerer arbeidsvilkår, men hvem forhandler på vegne av oss? Norge må ratifisere direktivene fra Brussel, gir vi da fra oss forhandlingsrett på viktige områder? Her må vi være våkne for å ivareta våre interesser!



Pål Arnesen fra YS takker Palle for interessant innlegg om fagforeningene i Estland.

Foto: Jens Chr. Batt

Pardia i Finland

Vel framme i Helsingfors og med tolkeutstyr på plass var turen kommet til Pardia. Vår søsterorganisasjon i Finland har ca 70.000 medlemmer hvorav 95% i statlig sektor og består av 21 medlemsforbund. I forbundet har de omorganisert seg og sentralisert mange oppgaver som f.eks. medlemsregister og opplæring – interessant for oss som har det meste desentralisert.

Regjeringen i Finland har som mål å flytte 10.000 statlige arbeidsplasser ut av hovedstaden og er samtidig ivrig i å outsource statlige oppgaver. De står også overfor store endringer når det gjelder pensjonssystem da de, som oss, forventer store pensjonsskull i tiden fremover.

Spørsmål om lønn var et viktig tema også her, da de er i ferd med å ta i bruk et nytt lønssystem. Opprykk etter ansiennitet skal bort og lønn skal fastsettes ut fra oppgaver og resultater. 25 – 50% av lønnsfastsettelsen er en personlig del og skjer på bakgrunn av en samtale med sin leder. Ikke uventet fungerte lønssystemet bra der hvor det var god ledelse...

Rotal i Estland

Mest ukjent for oss på forhånd var nok Estland og lønns- og arbeidsforholdene der. Med hjelp fra chargé d'affaires Baard Hjelde fra den norske ambassaden i Tallin, fikk vi et godt innblikk i landet. Estland har 1.392.000 innbyggere hvorav 900.000 er etniske estere. De ble EU og NATO-medlem våren 2004 og er blant de land som har høyest økonomisk vekst i Europa. Noen nøkkeltall - de har en flat beskatning på 24% (som gradvis skal reduseres til 20%), 8% arbeidsledighet, 52% bruker internett og er verdens fjerde frieste økonomi. En gjennomsnittsinntekt i Estland er kr 3.500 pr måned og de



Styret i YS-Stat på besøk hos Pardia i Finland.

Foto: Jens Chr. Batt

statlige lønningene er noe høyere enn gjennomsnittet. En minimumslønn er regulert til 38% av gjennomsnittslønnen og gjennomsnittspensjon utgjør kr 1.600 pr måned.

Lønssystemet er et kapittel for seg som vanskelig kan forklares kort. Vi skal i hvert fall være glad vi ikke har et slikt system. Eksempelvis kan nevnes at om du kan tre språk så får du 10% høyere lønn og har du en magistergrad så får du 20% mer lønn. Er du imidlertid så heldig å jobbe i statsadministrasjonen så kan du få inntil 50% mer i ulike tillegg som ingen hadde kontroll eller oversikt over! Ikke uventet så ønsket de et nytt lønssystem.

Stor takk til våre kolleger i utlandet for flott mottakelse, dette var interessant og nyttig læring som gir ballast og inspirasjon til videre arbeid.

Jens Chr. Batt

Folkeregisteret 100 år

Samfunnet trenger å vite hvor vi er. Det er ikke noe nytt behov. Kirkebøker har vært ført fra 1646. Rettigheter og plikter følger med bosted, og i 1906 ble det første folkeregisteret opprettet i Oslo. Grunnen til at en ønsket å opprette et landsdekkende register var behovet for oversikt, skatter skulle kreves inn og valg skulle gjennomføres.

21. september feiret Skatteetaten at Norges første folkeregisterråd var etablert 100 år tidligere. Mange av landets likningskontor feiret dagen med bløtkake til kaffen, og i Skattedirektoratet var det ei større markering med inviterte gjester.

Mellom dem som hilste folkeregisteret på 100 års dagen var ordføreren i Oslo Per Ditlef Simonsen, Torbjørn Gjølstad fra Finansdepartementet, Hilde Olsen fra Rikstrykdeverket, Tore Kristian Svendsen fra Norges Kartverk og Harald Hammer fra Skatteetaten.

I hilsningene fikk vi både mimring tilbake i tid, og informasjon om folkeregisterets betydning for det norske samfunn.

Over 1500 virksomheter har i dag tilgang til oppslag i opplysninger fra folkeregisteret, og det blir gjort over 30 mill oppslag. Fram til Skatteetaten overtok folkeregistreringen i 1981 var det Statistisk Sentralbyrå som hadde ansvaret.

Det første folkeregisteret ble opprettet i Oslo i 1906. Grunnen til at en ønsket å opprette et landsdekkende register, var å ha oversikt over hvor vi befinner oss, for å kunne kreve inn restanser på skatt og for valgmannallet. Allerede i 1646 hadde Norge et sivilstandsregister gjen-



*Svein Kristensen (t.v.) og Harald Hammer tar i mot gratulasjoner på vegne av 100 åringen.
Foto: Linda Strangervåg-Hellingsø*

nom føring av kirkebøker, men dette gjaldt bare menn over 12 år. Fra 1812 skulle det føres register over alle levende fødte, og utflyttinger/innflyttinger i menighetene. I 1915 ble det opprettet folkeregister i Bergen og Trondheim.

Alle etater som benytter opplysninger fra folkeregisteret er avhengige av god kvalitet på registeret. Gjølstad viste til den store nytten samfunnet har av folkeregisteret, og at alle ser det som en selvfølge å være registrert. Registeret går derfor en sikker tid i møte, men

det er opp til Skatteetaten å vise at de er den rette til å forvalte folkeregisteret ved å utvikle det i takt med samfunnets behov, og å opprettholde en god kvalitet. Folkeregisteret er et samfunnsregister, og er statens redskap for å holde regnskap på den bosatte befolkningen i Norge. Vi trenger bedre kvalitet, bedre tilgjengelighet, mer kostnadseffektiv forvaltning og mer elektronisk forvaltning.

Per - Magnar Stavland

Er det et kvalitetsproblem at folk ikke melder flytting?

Folkeregisteret er et samfunnsregister, og er statens redskap for å holde regnskap på den bosatte befolkningen i Norge. Folkeregistret skal ikke drive overvåking, men kontrollere at innleverte flyttemeldinger er riktige.

Hammer stilte disse spørsmålene i sitt foredrag: ”Er det et kvalitetsproblem for folkeregistreringen at personer ikkje melder flytting, og skal folkeregisteret drive overvåking?”

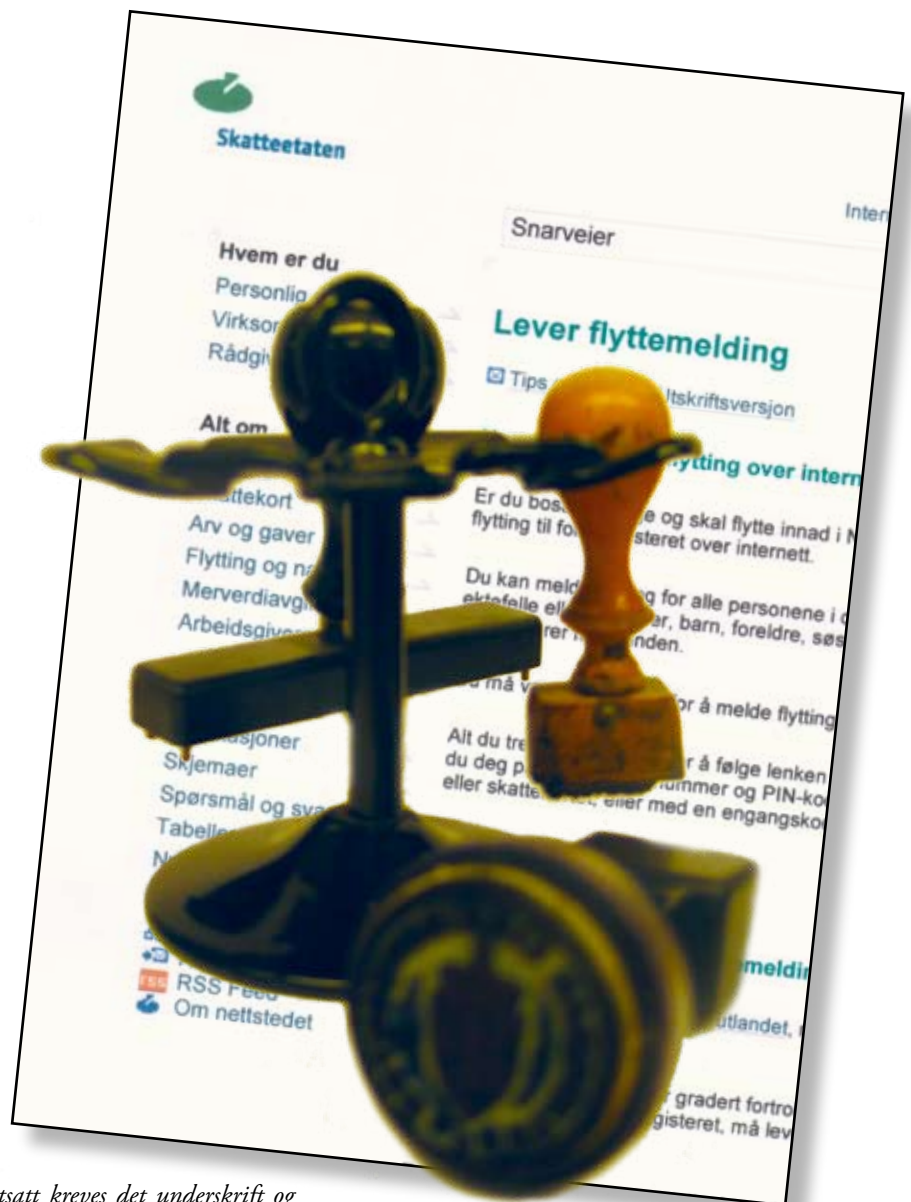
Han svarte selv nei på spørsmålene. Folkeregisteret skal kontrollere flyttemeldinger for å plukke ut de fiktive (postkasseflyttingene), og samarbeide med andre etater for å få melding om flyttemeldinger som mangler.

Inn- og utvandring vil øke, og det vil bli en utfordring å finne de som melder flytting til utlandet for å oppnå goder, uten faktisk å flytte, og motsatt de som flytter til utlande men ikke melder flytting for å opprettholde goder i Norge.

Elektronisk flyttemelding er nå tatt i bruk. Etter 3 ukers drift ble 20% av meldingene levert elektronisk, og 10 % av disse kan gå rett inn i registeret uten saksbehandling.

Per - Magnar Stavland

Elektronisk flyttemelding er tatt i bruk, men fortsatt kreves det underskrift og stempel på fødselsattester og bostedsbevis.



Førstelinjje og telefon er en viktig del av hverdagen vår

Vi ønsker oss ikke et sentralisert Service og Informasjons Senter, og vi vil beholde arbeidsoppgavene i vårt nærmiljø. Meldinga fra Agder fylkene til SKL sentralt var klar tale.



Det var stort engasjement da Aust- og Vest Agder var samlet til felles ROS-informasjon.

SKL avdelingene i Aust- og vest Agder var samlet på Høvig Gård på selveste valgdagen. 52 medlemmer hadde satt av tid til å komme i en hektisk innspurt på ligninga. Det siste året har avdelingene samarbeidet i Agder og det var naturlig å ta en samlet gjennomgang av ROS-rapporten.

ROS-rapporten har i perioden den har vært tilgjengelig vært lagt til side i de fleste distrikter. Hverdagens arbeid krever sitt og det å kunne få avsatt tid til lesing og diskusjon har vist seg å være vanskelig. Jens Chr. Batt hadde tatt turen til Høvig Gård for å gå gjennom de viktigste punktene i rapporten.

Medlemmene var mest opptatt av å

kunne beholde arbeidsoppgaver i sitt nærmiljø, og ikke måtte få for lang reisevei til og fra jobb. Det var også tydelig skille mellom de noe yngre medlemmene og de mer voksne på det vis at dersom mange oppgaver ble flyttet ut av eget distrikt, var de yngre mer innstilt på å finne seg et annet arbeide enn å flytte med oppgaven.

Kompetanseoppbygging er viktig. Det ble satt fokus på at medlemmene må benytte anledningen og vise interesse overfor de kurstilbud som etaten tilbyr.

Størrelsen på fagmiljø ble diskutert. Hvor viktig er – og hvor stort må et "fagmiljø" være når vi ser på det rapporten sier om fremtidige fagmiljø i

regionene? Blir det store tunge fagmiljø kun på regionkontoret og noen få utvalgte skattekontor? Her var kommentarene noe ulike og naturligvis ikke entydige – det ble nok veldig avhengig av hvilke miljø den enkelte tidligere hadde arbeidet i.



Per Jarle Nørholmen og Pål Guthe.

Overlever etatskontorene og alle dagens distriktskontor? Rekruttering av yngre som kan læres opp til de gjøremål vi skal gjøre også i fremtiden - hva skjer her?

Selv om SIS er trukket ut av ROS, så er førstelinjetjenesten og telefoni en viktig del av vår fremtidige hverdag. Her fikk SKL klare råd med seg videre.

Per og Pål

Møte i Region Sørøst-Norge

Hva skjer i fylkene mens vi venter på ROS? Skal vi ha felles temadager og årsmøter, bør vi danne et ”uformelt” regionstyre, hvordan står det til med etatskontorene etter ROS? Spørsmålene var mange da fylkestillsvalgte og ledere i Vest-Agder, Aust-Agder, Buskerud, Vestfold og Telemark møttes 05. september.

Ideen til dette samarbeidsmøtet kom opp på SkL sin samling for fylkestillsvalgte i juni. På denne samlingen ble det enighet om at fylkestillsvalgte og ledere av avdelingene i region Sørøst-Norge skulle ha et fellesmøte hvor de kunne drøfte videre samarbeid og strategi for SkL i regionen.

En kort informasjonsrunde om dagens kontorstruktur fra hvert fylke viste at de fleste sliter med å opprettholde etatskontorene.

Hva skjer i fylkene mens vi venter på ROS?

Det er stor forskjell på hva som er gjort i de forskjellige fylkene. Noen har innledet nærmere samarbeid om prosjekter, felles VPL, samledelse, overføring av LK's kontrollører til FSK og noe flytting av oppgaver. Vestfold har nok gjort ”mest” ved å samle folkeregisteret på ett kontor (Tønsberg). Resten av kontorene i Vestfold skal jobbe innen tre nye prosjekter, brukertjenester, lønn og næring.

Hva kan vi være enige om i ventetiden?

Vi ønsker ikke å flytte oppgaver for enhver pris. Samarbeide over fylkesgrensene i forhold til plassering av spesialistkontor og spesialisering av oppgaver ønskes. Vi bør fremme likheter i fylkene i regionen (kysten,



Fra venstre foran: Sissel Eilefstjønn (Telemark), Inger Johanne B. Viken (Vestfold), Else Grete Arka (Buskerud), Kjersti Pedersen (Telemark) Bak: Pål Guthe (Vest - Agder), Albert Nøvertad (Aust-Agder), Bjarne Schaulund (Vest-Agder), Per Jarle Nørholmen (Aust-Agder), Øyvind Robstad (Buskerud), Kari M Norheim (SkL sentralt), Pål S. Abell (Vestfold).

innland...) og allerede nå legge til rette for samarbeid over fylkesgrensene. Når det gjelder kompetanse, bør kompetanseplaner være på regionalt nivå, og Agder-fylkene bør derfor inviteres til å være med i samarbeidet BuTeVe.

Hva skjer videre i Regionsamarbeidet?

Vi ser behovet for å møtes, og neste møte er allerede avtalt. Da vil temaer være felles årsmøte og temadager i regionen. Spørsmål som ”bør vi danne

et uformelt”regionstyre” og ”hvordan bør i såfall et slikt styre fungere”, vil bli diskutert? Hvordan er det med økonomisk støtte fra SkL sentralt til regionsamarbeid?

Kjersti Pedersen

Helse, miljø og sikkerhet i kontrollarbeidet

Å ta i mot kjeft og roe ned sinte skattytere har nærmest vært regnet som et "frynsegode" i Skatteetaten. Å jobbe i en kontrolletat der konsekvensen av en godt utført jobb merkes direkte på pengeboka hos skattyteren gjør oss ikke akkurat populære.

Flere ansatte i skatteetaten har opplevd å bli utsatt for trusler av ulik art. Selv har jeg opplevd å få anonymt truselsbrev i postkassen og det var mildt sagt ubehagelig. Det er viktig at vi i skatteetaten har en null toleranse når det gjelder vold og trusler rettet mot oss i forbindelse med utførelsen av vårt arbeid.

Vold i arbeidslivet defineres som "hendelser der arbeidstakeren blir trakassert, truet, utskjelt eller angrepet i sin arbeidssituasjon, og som innebærer en åpenlys eller antydningstrussel i deres sikkerhet, velvære eller helse". Med trusler om vold menes både verbale og fysiske trusler. Vold og trusler mot

offentlig tjenestemann rammes av straffeloven §§ 127 og 128.

Skatteetaten skal satse på å bekjempe svart arbeid og annen skatte- og avgiftskriminalitet. Vi skal vise de lovlydige at Skatteetaten bekjemper kriminalitet effektivt. Det betyr at de "verste" skal tas. For å oppnå dette må vi utvikle nye kontrollmetoder, samarbeide tverrfaglig med andre offentlig myndigheter og være mer pågående i kontrollvirksomheten. Kort sagt, vi må forholde oss til et stadig tøffere miljø hos antatt illojale virksomheter.

Skatteetaten har utarbeidet sentrale retningslinjer for forebygging

og håndtering av trusler og vold i Skatteetaten. Det skal også utarbeides lokale retningslinjer. Vi skal være forberedt, og vi skal vite hvordan vi skal forholde oss i ubehagelige og truende situasjoner spesielt ved stedlige kontrollbesøk.

Alle som driver med stedlig kontroll bør sette seg godt inn i sentrale og lokale retningslinjer for håndtering av vold og trusler ved stedlig kontrollbesøk. De sentrale retningslinjene er lagt ut på skatteetatens intranett. Lokale retningslinjer for håndtering av vold og trusler skal også være utarbeidet og tilgjengelig. Har dere ikke slike bør dere etterlyse dem.

Kristin Rabben



Kirsti Nøren (t.v.) og Bjørg K. Berg.

25 år i SkL

Vi gir honør til to flotte og flittige damer ved Røros Likningskontor. Kirsti Nøren og Bjørg K. Berg har 25 års jubelum som medlemmer i SkL.

Vi gratulerer!

Profileringsartikler



SkLs vinopptrekker kr 25,-



SkLs termos kr.75,-



SkLs vase kr.250,-



Glass kr 20,-



SkLs dokumentmappe kr 150,-



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

Danica M.

Leder:

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 Mobæk, Hedemarken

Oppland: Marit Hellum, Gjøvik

Buskerud: Bente Knudsen, Hokksund

Vestfold: Inger Johanne B. Viken, Nord-Jarlsberg

Telemark: Hilde Haugerud, FSK

Aust-Agder: Per Jarle Nørholmen, Grimstad

Vest-Agder: Pål A. Guthe, Kristiansand

Rogaland: Terje Vold, Jæren

Hordaland: Per M. Stavland, Sunnhordland

Sogn og Fjordane: Edith Falkenstein, Sunnfjord

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:

Finnmark: Knut Boland, Vest-Finnmark

Sekretariatet:

Adresse: Lakkegata 3, 0187 Oslo

Tlf: 21 01 36 00

Faks: 22 17 56 09

E-post: post@skl.no

Jens Chr. Batt, tlf. 21 01 36 96

Danica Milosevic, tlf 21 01 36 98

Sissel Skytbekk, tlf 21 01 36 97 (ikke torsdag)

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

Ansvarlig redaktør:

Jens Chr. Batt Tlf. 90 88 41 68

Utgiver:

Skatteetatens Landsforening

Utforming:

Heidrun Klevan

Ansvarlig Trykk:

Greenland Reklame A/S

Manusfrist for SkL-nytt nr 5/05 er 1. desember



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

Telefon: 21 01 36 00 Telefax: 22 17 56 09 E-mail: post@skl.no