

PÅ ÅREMÅL I MIDNATTSSOL

Møt Kristian og Mads på Svalbard

s. 4



SKL UNG

- Ung konferanse i Gdansk

s. 12

SkL påvirker politisk

s. 8





Redaktørens hjørne

Høsten, den underlige tida på året da man får følelsen av å starte på nytt. Nytt skoleår, ny sesong. Men også en tid for innsjutt og avslutning. Sommeren pakkes bort og vi gjør oss klare for den kalde fine tida.

I høstens SkL Nytt kan dere lese om SkL Ung sin konferanse i Gdansk, som av noen blir omtalt som den beste Ung konferansen noen gang. Og visste du at vi har to SkL medlemmer på Svalbard? På de neste sidene kan du lese mer om hvordan livet er på Svalbard skattekontor og se vakre bilder fra en helt spesiell øy.

Vi kommer ikke unna at lønn er viktig og også i dette nummeret kan du lese om hvordan lønnsutvalgene gjør seg klare for forhandlinger. Og, vil du lære mer om en ny type skatt så har du sjansen her. Jens Christian Batt har laget en spennende artikkel om Lakseskatten.

Kos deg med høst og god lesing!

Britt Elin Jaabak

Er du ditt kontors nye plasstillitsvalgt?

Da er vi alt inne i siste del av 2023 og det er på nytt klart for å velge plasstillitsvalgt for neste år.

Er du tillitsvalgt for SkL på ditt kontor allerede? Da håper vi du fortsetter i rollen, du får stadig mer erfaring og kunnskap som gjør deg til en ressurs for dine kollegaer og for ledelsen, både i etaten og i SkL.

Dersom ditt kontor trenger ny plasstillitsvalgt håper vi du som medlem av SkL er klar for oppgaven.

Som plasstillitsvalgt møter du ledelsen sammen med de andre tillitsvalgte på ditt kontor og kan være med å påvirke din hverdag for deg selv og dine kollegaer. I rollen ligger det også å tilrettelegge for SkL-aktiviteter samt jobbe for enda flere SkL medlemmer på ditt kontor.

Vi lover at du får tett oppfølging fra SkL sentralt og tilbud om kurs i rollen som plasstillitsvalgt.

Det er sosialt, og du kan høste erfaring både på faglig og tillitsvalgnivå fra bekjentskap du gjør på tvers av lokasjoner.

Sørg for at ditt kontor har en aktiv plasstillitsvalgt, da får alle medlemmene enda mer ut av sitt medlemskap i SkL!

Vi er godt rustet til lokale forhandlinger, men blir én forhandling sentralt for stort?



Når dette skrives september i SkLs 60ende år har vi nettopp avsluttet samling med SkLs lokale lønnsutvalg. Jeg kunne kalt det kurs, men for å være ærlig har vi nå så mye rutinerne folk i lønnsutvalgene våre at det er mer diskusjoner og erfaringsutvekslinger enn kursing. At lønnsutvalgene våre kan Hovedtariffavtalen i staten på rams, er utvilsomt positivt. Det vi ikke er like sikre på er om samlingen av alle de lokale forhandlingene til én forhandling sentralt i etaten er like positivt. Vi er i hvert fall usikre. På vår avtale skal vi forhandle for ca. 4500 ansatte, og det er veldig, veldig mange.

Ny organisering av HR medførte et sterkt ønske fra HR-siden om en samling av lønnsforhandlingene. De, som oss, mente at forskjellene i kvalitet mellom forhandlingsstedene var for stor tidligere. Det var vårt ønske med nye HR at de var mer «hands-on» både i forhold til kompetanse, men også det administrative under forhandlingene. Det ble imidlertid klart at det ble vanskelig å komme utenom en sentral forhandling. Vi hadde imidlertid mulighet til å være uenige og å tvisteløse dette sentralt i Staten, men der ville KDD hatt det endelig ordet – og de ville vi forvente var på arbeidsgivers side uansett.

For SkL ble det med det et skifte av fokus: Vi måtte legge opp arbeidet med medlemmenes krav akkurat slik som tidligere, slik at dette

ikke rammer SkLs medlemmer. Store forhold kan gjøre forhandlingene mer upersonlige, men det skal ikke gjelde SkLs medlemmer. Våre lokale lønnsutvalg skal gjøre akkurat samme jobb som før. Vi skal argumentere akkurat som før for enkelt-medlemmer med deres begrunnelser fra kravskjemaene, ispedd det lønnsutvalgene mener er taktisk smart.

Etter samlingen med lønnsutvalgene tror jeg faktisk våre medlemmer kan komme bedre ut av dette. Kompetansedelingen mellom lønnsutvalgene våre, samt at vi fra sentralt hold også har en betydelig kompetanse med oss, bør medføre en styrking av medlemmenes krav, begrunnelser og taktiske disposisjoner.

SkLs 60ende år er over halvveis, men høydepunktet er forhåpentligvis jubileums-webinaret med etterfølgende lokale program. Vi har aldri gjort dette før og vi er litt spente på mottagelsen. Samtidig er vi glade for at vi faktisk har denne muligheten gjennom Deltas studio, og teknikker, og Dag Otto Lauritzen har allerede vært her og spilt inn sitt foredrag. Jeg håper dere også benytter dere av muligheten til å ta med kollegaer og potensielle medlemmer på dette. Vi har mange i den kategorien, antall uorganiserte øker og det er også for mange medlemmer i fagforeninger som er så små at de rett og slett ikke har et så godt apparat som SkL.

Ivar

INNHOOLD

På åremål i midnattssol	s. 4
SkL påvirker politisk	s. 8
Lønn – så langt i 2023 og fremover	s. 10
SkL Ung i Gdansk	s. 12
Vi er ikke klare for grønn omstilling på jobben	s. 16
Lakseskatten er bestemt og med får skatteetaten nye oppgaver	s. 18



Kristian og Mads på varden på Platåberget (326 m.o.h.)



Fra Platåberget har man nydelig utsikt over Longyearbyen.



Dette skiltet står på flyplassen på Svalbard og er et populært motiv for de fleste som besøker øya.

På åremål i midnattssol

Svalbard, den norsk arktiske øygruppen på toppen av verden med uendelige områder med uberørt og rå villmark. Svalbard består av alle øyer, holmer og skjær mellom 74° og 81° nordlig bredde og 10° og 35° østlig lengde.

I Longyearbyen, verdens nordligste bysamfunn, bare 1300 km fra Nordpolen, bor det flest nordmenn, men også innbyggere fra rundt 50 andre nasjoner. Det bor rundt 3000 mennesker på Svalbard og like mange isbjørner. www.visitsvalbard.com

I Brukerdialog, utland seksjon 2 finnes det en gruppe 8 Svalbard. Gruppas underdirektør er Solveig Kristine Winther Fosvold og hun er leder for 5 ansatte ved

Svalbard skattekontor. Kristian Strømnes og Mads Solaas Søftestad er begge SkL medlemmer og nylige ansatte på Svalbard. Vi er nysgjerrige på arbeidshverdagen og livet ved verdens nordligste Skattekontor.

Hva fikk dere til å søke stilling på Svalbard?

Kristian tar ordet først, tross alt den med

lengst fartstid av de to. Kristian har vært på Svalbard nesten 9 måneder lenger enn Mads.

Jeg var svært involvert i arbeidet rundt innføring av ny skattemelding og med det SMIA. Jeg ble oppmerksom på Svalbard fordi de skulle få ny skattemelding i 2022, Jeg fikk lyst til å prøve noe nytt, leste meg opp, snakket med folk og ble ivrig. Viste seg vel at jeg burde lest mer enn bare skatteregler for Svalbard, Jeg tok med to

hengekøyer, men det finnes ingen trær her. Jeg ble også litt overrasket over hvor langt nord det er, på værkartet ligger jo øya rett utenfor Lofoten, han smiler godt.

Mads sier han søkte seg til Svalbard for å oppleve eventyret. Det var fordi jeg kunne, jeg har ingen forpliktelser hjemme, Jeg liker å fiske, gode muligheter for det, jeg er glad i å sove i telt, ikke så mange muligheter for det, men i det hele tatt var det enkelt å søke. Da jeg var heldig å få tilbudet sto bolig klar til meg og det var bare reise opp å sette i gang.

Hvordan er oppgavene annerledes på skattekontoret på Svalbard?

Vi gjør stort sett alt her oppe, bortsett fra mva og innkreving. Vi har folkeregisteret, flytting inn og ut av øya, skrankehenvendelser, fastsetting og kontroll både for private og næringsdrivende. Alt det står Svalbard på er det vi som gjør.

I år har vi kontrollert skattemeldingen for alle på Svalbard. Da tar vi alle sakene

som dukker opp, oppdatere adresse, feil i fradrag, skattekort etc.

Det finnes mange forskjellige og annerledes kontroller vi må ta på svalbardfolk. Svalbard er definert som kommune i saksbehandlingssystemet, så det er mange saker rundt kommunefordeling. Også fradrag, som kan fordeles mellom fastland og Svalbard, er det mange som gjør feil på.

Hvordan fungerer skranken på kontoret?

Skranken er åpen for timebestilling to dager i uken, det er også noen drop inn utenom åpningstid. Døra vår er åpen hele uka, og skattekontoret ligger sentralt til i hovedgata i Longyearbyen, det må nevnes at alt i Longyearbyen ligger sentralt til hverandre.

De fleste sakene i skranken er ID kontroller i forbindelse med flytting til Svalbard. Vi har et eget oppholdsregister her oppe, men ingen kan bosettes på Svalbard så utenlandske arbeidstakere får kun Dnr. *Forts. neste side*

FAKTA

Navn: Mads Solaas Søftestad

Alder: 31

Bosted på fastlandet: Kristiansand

Yndlingsaktivitet på Svalbard: Båt og scootertur

Åremål: 6 år (mars 2023)

Navn: Kristian Strømnes

Alder: 27

Bosted på fastlandet: Son

Yndlingsaktivitet på Svalbard: Tur (båt, fjell, scooter) fisk og fest

Åremål: 6 år (juli 2022)

FAKTA OM KONTORET

Ansatte: 5

Leder: Solveig Fosvold

Samlokalisert med Nav og Vegvesenet



Fra Platåberget kan man se Longyearbyen og videre utover snødekte fjelltopper.



Mads og Kristian gjør seg klar for tur. Kristian sjekker at rifla er med.



Skattekontoret er samlokalisert med Nav og Vegvesenet. Flere andre holder også til i samme bygning.

Hvordan er arbeidsmiljøet?

Er det mye som skjer i regi av kontoret? Det blir en samling her og der. Vi har god dynamikk i gruppa og Solveig drar i gang middager og skaper et godt arbeidsmiljø. Vi trenger ikke egen velferdsgruppe, den er vi i alle sammen. Så er det også slik at man planlegger mindre her oppe, alt er mye mer impulsivt enn hjemme. Her er hele byen hverandres nærmeste nabo. Alt er så nært, og da slipper man å planlegge og avtale i like stor grad. Siste aktivitetsdag ble planlagt dagen før vi hadde den. Begge er klare på at det er veldig sosialt på øya, det er mange på lik alder og i samme situasjon. Både Mads og Kristian har fått flere venner blant de andre innbyggerne på øya.

Hvordan er livet på Svalbard annerledes enn hjemme?

Som nevnt så er det små forhold her

oppe, alt er så nærme. Det er kanskje den største forskjellen. Også er det muligheten for Isbjørn da. Vi har alltid med oss rifle eller nødbluss når vi er utenfor byen, det er påbudt å ha med noe som kan skremme isbjørnen. Kristian har våpenlisens og våpen, det tar han alltid med når han er på tur i fjellet. Nå er ikke Mads langt unna å få lisensen han også.

Hva trives dere best med?

Her er det lite shopping, men masse friluft. Vi trives med at det er ullgenser og tursko på byen, det er lite høye hæler å se her.

Begge gutta er enige om at de tar oppholdet på Svalbard år for år. Det kan nok bli litt ensformig etter hvert. Men man rigger seg. På vinteren må man ha scooter, på sommeren er det båt. Scooter er de begge klare på at man må ha

når man bor på Svalbard, ellers er det ikke noe å finne på hele vinteren. Kristian har ordna seg båt og i helga var han og venner ute med tørrdrakt og tube.

Her må vi benytte de fine dagene, da går vi tidlig og bruker dagen til aktivitet. Så jobber vi lenger på dager med dårlig vær, og i mørketiden. Det er veldig fleksibelt her.

Når jeg spør hva de savner fra hjemme så får jeg inntrykk av at de trives veldig godt og savner lite. Mads trekker frem at han gjerne skulle hatt en Padeltennis bane, av og til 30 varmegrader og litt mørke i tida med midnattssol. Kristian savner ikke noe annet enn at det kunne vært flere valgmuligheter på Tinder.

Det er ingen tvil om at begge har funnet seg godt til rette både med å bo

og jobbe på Svalbard. Kristian har til nå sett tre isbjørner, Mads har god tid til å se dem i årene som kommer. Nå er de på vei inn i mørketiden, da blir tiden i større grad brukt på kontoret og ettersom mange bor alene på øya er det god kultur for å spise ute sammen med venner og kollegaer, restaurantene legger også til rette for at det skal være enkelt og billig å spise sammen ute.

Jeg takker for tiden jeg fikk med Mads og Kristian denne gangen. Det blir ikke siste gangen vi sjekker inn på livet på verdens nordligste skattekontor.

Tekst og foto: Britt Elin Jaabæk



Mads og Ronny Rydningen inne på skattekontoret i Longyearbyen. Lokalene ble pusset opp for ikke så lenge siden.

SkL påvirker politisk



Etatsutvalget i Skatteetatens landsforbund stilte våren 2023 de hovedtillitsvalgte en rekke spørsmål om status i divisjonene. Hvordan er økonomien? Hvordan går oppgaveløsningen? Hva er status på prosjektene? Er det annet som påvirker evnen til å levere på samfunnsoppdraget? Svarene ble bearbeidet og ble til et brev vi sendte partiene på Stortinget.

Før årets brev hadde vi et kurs i politisk påvirkning av rådgiver i Delta Knut Roger Andersen. Han var opptatt av at vi skulle skrive kort og lettfattelig. Årets brev ble derfor kortere og hadde en noe annen form enn tidligere års brev.

I brevet forsøkte vi å få frem vår bekymring over stadig mindre overføringer over statsbudsjettet og at penger brukt på Skatteetaten er «utgifter til inntekts ervervelse». Får Skatteetaten økte rammer, vil vi bidra med mange ganger mer tilbake til statskassa. Skatteetaten fungerer omtrent som en varmpumpe. Bruk en krone, få seks eller mer tilbake.

I Brukerdialog (BD) trakk vi frem ettervirkningene etter Nye Skatt. Det

er ansettelsesstopp og man merker konsekvensene av urealistiske gevinstberegninger. Det går ut over førstelinje og brukerne våre. Brukerne opplever lang svartid på telefon og på skriftlige henvendelser. Medarbeiderne sliter med høyt arbeidspress, høy turnover og høyt sykefravær. Dette går også ut over de øvrige divisjonene.

Når det gjelder Innsats skrev vi om etatens arbeid i kampen mot arbeidsmarkeds kriminalitet. Færre ressurser og økt arbeidsmengde gir større behov for utlån av ressurser. Det påvirker divisjonens evne til å fokusere på de i rødt segment. Vi frykter at det arbeidet svekkes både på kort og lang sikt. Dette går ut over samfunnsoppdraget, svekker

etterlevelsen av skatte- og avgiftsreglene og tilliten til vårt skattesystem.

Divisjon Innkreving står midt i prosjektet Fremtidens innkreving, som mange har høye forventninger til. Vi frykter at gevinstberegningene er urealistiske og at det vil bidra til å gjøre ressurs-situasjonen verre. Det vil svekke evnen ytterligere til å levere på prioriterte oppgaver. Konsekvensene er at useriøse aktører slipper unna, betaler ikke sine krav og samfunnet går glipp av inntekter.

I Virksomhetsstyring og administrative tjenester tok vi for oss mangel på midler til å drive utvikling for å bedre den interne effektiviteten og bedre arbeids-

hverdagen for medarbeiderne. De påvirkes også av ressurs-situasjonen i BD og sliter med høyt sykefravær.

I IT trakk vi frem utfordringene vi står i med å rekruttere og beholde kritisk kompetanse. Divisjonen trenger mange kloke hoder for å levere på satsningene og prosjektene etaten står i. Prosjekter som blir forsinket og vesentlig dyrere om man ikke klarer å rekruttere og beholde medarbeidere. Kampen er hard

om gode it-hoder i et brennhett arbeidsmarked.

Til slutt beskrev vi utfordringene Informasjonsforvaltning har. De fikk i 2021 nye oppgaver som krever ny og høyere kompetanse. Oppgavene har også medført økt tidsbruk, uten at det ble kompensert. Divisjonen berøres av krigen i Ukraina og tilstrømmingen av ofre for den meningsløse konflikten. Det gir lengre saksbehandlingstider hos

folkeregisteret, som forplanter seg til en rekke områder og gir borgerne en rekke utfordringer.

Så gjenstår det å se om noen har latt seg påvirke. I statsbudsjettet for 2024 får vi svaret.

Roar Lyby





Kjell R. Sæiland og Ivar Sømhovd leder diskusjonen. Foto: Jens Chr. Batt



Lønnskurs er populært og en veldig viktig læringsarena for lønnsutvalgene. Foto: Jens Chr. Batt



God stemning under gruppearbeidet. Foto: Jens Chr. Batt

Lønn – så langt i 2023 og fremover

2023 har så langt vært et innholdsrikt og krevende år på lønnsområdet, og slik vil det fortsette ut året. For tiden pågår forberedelser og prioriteringer ifm lokale forhandlinger.

Enighet om lønnspolitikken

Rett før sommerferien kom partene i mål med en ny omforent lønnspolitikk for Skatteetaten. Alle statlige etater er pliktige etter Hovedtariffavtalen (HTA) til å ha en omforent lønnspolitikk. Det har derfor vært en krevende periode uten lønnspolitikk fra januar 2022, når arbeidsgiver sa opp lønnspolitikken, frem til juni 2023 hvor vi fikk en ny.

SKL's gjennomslag

Med 12 parter, (arbeidsgiver og 11 fagforeninger), så var det en utfordrende prosess å komme frem til enighet om en omforent lønnspolitikk. SKL sto på for sine synspunkter og de viktigste gjennomslagene har blant annet vært tydeligere kriterier for lønnsendring etter 2.5.1,

og at alle skal få en skriftlig begrunnelse når man har en lønnsamtale. Lønnspolitikken synliggjør nå på en tydeligere måte enn tidligere hvilke kriterier som gjelder for lønnsendring. Det vil da bli lettere å relatere lønnskravene til lønnspolitikken.

I den nye lønnspolitikken fikk forslaget fra SKL om en skriftlig tilbakemelding fra lønnsamtalen gjennomslag hos de andre partene. Her får den enkelte mulighet til en muntlig og skriftlig dialog med sin nærmeste leder. Den enkelte skriver inn egne vurderinger om seg selv og arbeidsgiver vurderer også den enkeltes innsats, resultater og væremåte. For de som videresender skjemaet til sitt lokale lønnsutvalg så vil dette være et nyttig bidrag i arbeidet med å prioritere kravene som kommer inn.

Høstens lokale lønnsforhandlinger

Forhandlingene gjennomføres i Drammen i andre halvdel av oktober og skal i utgangspunktet være ferdige innen 31. oktober. SKL's sentrale forhandlingsdelegasjon vil bestå av 11 personer. Her vil blant annet lederne av SKL's lønnsutvalg ute i driftsenhetene være med.

Potten som er avsatt til lokale forhan-

dlinger er i utgangspunktet ikke veldig stor, og skal deles ut etter en individuell vurdering av hver enkelt. Med tanke på at hver medarbeider på vår avtale allerede har fått kr 31 000 i generelt tillegg, må antageligvis flertallet regne med at de ikke får uttelling på den lokale potten.

Ny forhandlingsmodell

I år ble ikke forhandlingsfullmakten delegert til driftsenhetene, så forhandlingene vil foregå på virksomhetsnivå. Dette medfører at alt gjennomføres i en samlet forhandling for alle divisjonene på sentralt nivå. Det er imidlertid avtalt at divisjonene skal få sin pro rata andel av lønsmassen og det medfører at ingen driftsenheter tjener eller taper på den nye modellen.

Hva har ny modell å si for dere medlemmer?

For dere som medlemmer vil ikke den nye modellen ha noen betydning. Dere har som tidligere også denne gangen sendt inn lønnskravene deres til lønnsutvalget i deres driftsenhet. Det er lønnsutvalget i deres divisjon som prioriterer kravene deres og det er lønnsutvalget i deres driftsenhet som argumenterer for kravene deres overfor arbeidsgiver.

Forberedelser, prioriteringer og gjennomføring av forhandlingene fra SKL's side

De lokale lønnsutvalgene har avholdt meget gode lønnskurs for dere medlemmer, slik at dere skulle være i god stand til å fylle ut kravskjemaene i Forms.

Videre utover i september så er jobben til det lokale lønnsutvalget å lese og prioritere kravene de har fått inn. Etter at dette er gjort så vil den sentrale forhandlingsdelegasjonen til SKL lage en samlet felles liste som skal sendes inn til arbeidsgiver. Vi utveksler krav med arbeidsgiver 2. oktober.

Vi vil motta det første tilbudet fra arbeidsgiver mandag 9. oktober og en uke etter dette starter selve forhandlingene. SKL's sentrale forhandlingsdelegasjon vil sitte samlet i Drammen under de intense og tøffe forhandlingene. Lederne av lønnsutvalgene i driftsenhetene vil under hele forhandlingen ha tett kontakt med sine lokale lønnsutvalg. Forhåpentligvis er vi i mål innen utgangen av oktober, men det kan ta lenger tid. Delegasjonen skal stå på for at SKL's medlemmer skal ha en best mulig lønnsutvikling.



May Britt Våg Prestøy, Hege Sømhovd og Ingrid Kristine Lindquist i gruppearbeid på SKL lønnskurs. Foto: Jens Chr. Batt

Lønnskurs

Årets lønnskurs ble avholdt i Kristiansand helt på tampen av siste sommermåned. Dette er et kurs vi ser frem til hvert år og i år var intet unntak. Her er det mye god faglig input, og i tillegg gir kurset utvalgene en ekstra "drive" inn mot høstens lokale forhandlinger.

Første dag var det gjennomgang av den nye lønnspolitikken og prosessreglene tilknyttet denne. I tillegg hadde vi en kort gjennomgang av både 2.5.3, prioriteringer, samt et nytt Forms-skjema.

Dette var tema som gav mange gode diskusjoner.

Dag to hadde vi en gjennomgang av den nye forhandlingsmodellen. Her hadde vi først et gruppearbeid og så en gjennomgang i plenum. Dette var et svært viktig arbeid for å komme frem til den best mulige måten å jobbe på både i den sentrale forhandlingsdelegasjonen og ute i lønnsutvalgene i driftsenhetene.

Ingrid Kristine Lindquist og Kjell R Sæiland



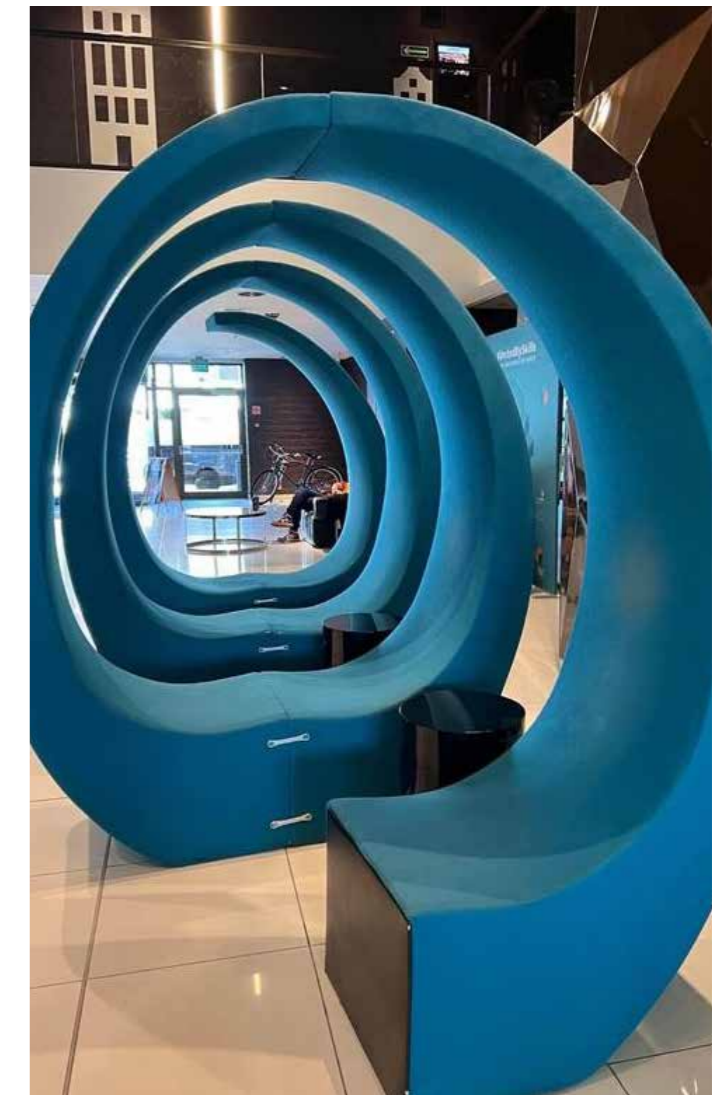
SkL Ung til Gdansk!

6. til 8. september reiste 37 SkL Ung-deltakere (i tillegg til en voksen dame fra sekretariatet i SkL) til Gdansk i Polen.

Foto: Solveig Ekroll Hauknes



Cathrine Larsen sett fra andre etasje. Det var høyt under taket! Foto: Solveig Ekroll Hauknes.



Kunstneriske sitteanordninger på hotellet. Foto: Solveig Ekroll Hauknes.

Vi bodde på Mercure Gdansk Stare Miasto som lå sentralt til, bare noen minutters gange fra gamlebyen og sentrum. Hotellet lå idyllisk til med en flott elv med turmuligheter.

I Gdansk ventet et faglig program, men også team building og sosialt samvær på kveldene.

Første dagen møttes deltakerne rett på hotellet, hvor det ble servert lunsj. Deretter startet det faglige programmet. SkL Ung utvalget var representert ved Cathrine Larsen, Solveig Ekroll Hauknes, Karoline Bjarkøy og Veronica Mollan.

Ung-medlemmene var godt representert både geografisk og hvilken divisjon de jobber i.

På årets konferanse var det lagt opp til en aktiv deltakelse fra medlemmene. Ung-utvalget hadde utarbeidet en work shop som det var lagt mye arbeid i. Deltakerne ble delt opp i mindre grupper på 6 stykker og hver gruppe fikk et stort ark med ulike tema som de skulle diskutere. En på gruppen skulle notere ned gruppens svar på arket. Når hver gruppe hadde diskutert temaet i en gitt tid, så byttet gruppen som satt til høyre for dem arket med gruppen til venstre, og vipps så hadde man et nytt tema å diskutere!

Gruppene hadde livlige diskusjoner rundt tema som: nyansatt og opplæring, lønn, kultur og arbeidsmiljø, SkL Ung, deltakelse i prosjekter/andre oppgaver

og kommunikasjon.

På ettermiddagen ble gruppene sendt ut i det fine været med hver sitt nettbrett hvor det var laget oppgaver. En fin måte å orientere seg i nærmeste nabolag rundt hotellet for man senere skulle utforske Gdansk by mer.

Gamlebyen i Gdansk var veldig flott, og deltakerne fikk tid til å se seg rundt. I det fine været så var det mange som benyttet seg av sjansen!

Før middagen ble det tid for et glass og prat i baren, før middagen ble servert på hotellet. (Det var mange fine steder å besøke etter middagen, og noen havnet på barene i området.)

Forts.neste side



Deltakerne engasjerte seg i gruppearbeidet og bidro til gode diskusjoner. Foto: Veronica Mollan.



Cathrine Larsen og Solveig Ekroll Hauknes presenterer programmet for konferansen. Foto: Veronica Mollan.

På dag to hadde deltakerne interaktiv workshop før lunsj. Etter lunsjen som ble inntatt på hotellet, fortsatte medlemmene med teambuilding i bykjernen i Gdansk. Deretter fortsatte deltakerne med gruppeoppgaver før middag.

Middagen ble servert på restaurant Restauracja Goldwasser. Vi fikk servert deilige scampi til forrett, nydelig skalldyrsuppe med ravioli, en venterett med en kule sorbet, biff eller kveite til hovedrett, og et lite kunstverk av en dessert avsluttet et herlig måltid.

Siste kvelden fikk mange av deltakerne brukt stemmen sin på en av karaokebarene rett ved elven. Det var god stemning blant gjengen! Fredagen før avreise ble brukt til gruppearbeid, og oppsummering, før avgang til flyplassen og retur til Norge.

Deltakerne på turen var samstemte i at reisemålet, programmet og innholdet ellers på turen sto til terningkast 6! Ung-medlemmene ønsket seg ny tur til en ny destinasjon i 2024 av samme kvalitet og med like fint innhold både

faglig og sosialt som årets tur. Flere deltakere som har vært med på mange av turene tidligere, mente at dette var den beste turen til nå! Det er vel gode skussmål å få.

En stor takk til Ung-utvalget i SkL som arrangerer denne årlige turen for medlemmer som kan delta inntil det året de fyller 36 år!

Jeanette C. Solvang



Ung konferansen er en fin sosial arena for de unge medlemmene. Foto: Veronica Mollan.



Fine omgivelser i Gdansk. Foto: Solveig Ekroll Hauknes.



Det finnes minst 60 grunner til å være medlem i SkL

Grunn nr. 50

SkL har dyktige tillitsvalgte som er aktive og har gjennomslagskraft på alle nivå

Grunn nr. 59

SkL er trygghet for deg i en arbeidshverdag i endring

Grunn nr. 13

SkL er best på informasjon

Med deg på laget står vi enda sterkere





- Det er alarmerende at så få forstår hvilke konsekvenser det grønne skiftet har for egen jobb, sier YS-leder Hans-Erik Skjæggerud. Foto: NTB Kommunikasjon/Thomas Brun

YS ARBEIDSLIVSBAROMETER:

Vi er ikke klare for grønn omstilling på jobben

Klimaspørsmålet ble en av de viktigste sakene i valgkampen, men samtidig tror halvparten av arbeidstakerne at det grønne skiftet ikke vil få konsekvenser for deres egen jobb.

– Valgkampen og politikernes diskusjon rundt klima viser hvor vanskelig det er for folk å forstå hva endringene betyr for dem. Debatten har nesten utelukkende handlet om store og langsiktige energitbyggingsprosjekter vi ikke kjenner realismen i, og ikke om hva klimaendringene betyr for egen arbeidsplass, påpeker YS-leder Hans-Erik Skjæggerud.

En stadig mer alvorlig klimakrise gjør behovet for bærekraftig og grønn omstilling viktigere enn noen gang, men færre enn før tror vi har noe å bidra med for å kutte utslippene på jobben, viser YS Arbeidslivsbarometer.

– Det har vært en skuffende valgkamp,

gitt de klimautfordringene mange nylig har kjent på kroppen. Politikerne har et stort ansvar for å bidra til at folk flest forstår hva klimaendringene betyr og hva som må til for å bremse utviklingen. Partiene gir ingen realistiske beskrivelser av en fremtid uten reversering av klimaendringer. Dermed får vi heller ikke oppslutning om nødvendige klimatiltak, mener Skjæggerud.

– Det er alarmerende at så få forstår hvilke konsekvenser det grønne skiftet har for egen jobb. Her har vi alle feilet, også fagbevegelsen. Vi må informere om og mobilisere for endringene som kommer, sier YS-lederen.

Arbeidstakere flest ser ikke for seg hvordan det grønne skiftet vil påvirke deres egen arbeidssituasjon. Yngre er mer positive til det grønne skiftet enn sine eldre kollegaer, viser YS Arbeidslivsbarometer.

– Hvis vi ikke er tilstrekkelig forberedt på det grønne skiftet, risikerer vi at konsekvensene treffer mange unødvendig hardt og bidrar til et utrygt arbeidsliv. Det vil også føre til lavere oppslutning om nødvendige klimatiltak, påpeker Skjæggerud.

– Vi må ha tydelig og forskningsbasert informasjon om fordelingseffektene av klimaendringene og virkningen av klimapolitikken. Det er det politikernes ansvar å sørge for. Men også fagbevegelsen og arbeidsgiverne må samarbeide om effektive tiltak til støtte for arbeidstakerne og bedriftene. Klarer vi det kan vi sammen jobbe for en grønn og rettferdig omstilling, sier han.

– Det grønne skiftet handler ikke bare om store, politiske beslutninger og reguleringer, men like mye om små endringer i hverdagen og på arbeidsplassen. Derfor er det et problem at færre enn før mener de har noe å bidra med. Alle spiller en viktig rolle, fordi endringene også kommer helt ned på den enkelte arbeidsplass. Det krever at alle har tilstrekkelig kunnskap og verktøy til å gjennomføre klimakutt, sier Skjæggerud.

Liv Hilde Hansen



Foto: SalMar

Lakseskatten kommer og med det får Skatteetaten nye oppgaver

De fleste har vel fått med seg lakseskatt-debatten med tilhørende utflyttinger til Sveits, vindmøller til havs er det få som bryr seg om, men til gjengjeld er det desto mer bråk om vindmøller på land. Hva skjer, og hvilken betydning får det for Skatteetaten?

Det må vi ha en artikkel om i bladet tenkte jeg, men fant fort ut at det var litt mer komplisert enn det jeg hadde tenkt. Utgangspunktet var en ekstratildeling i

revidert nasjonalbudsjett for 2023 hvor det fremgår: *Det er i 2023-budsjettet lagt opp til flere endringer i skatte- og avgiftsopplegget knyttet til petroleums-*

virksomhet, vannkraftproduksjon, landbasert vindkraft og havbruksnæringen. Reglene trer i kraft fra og med inntekstårene 2022 og 2023 og innebærer

konsekvenser for ressursbehovet i Skatteetaten. Det foreslås derfor å øke posten med 21, 7 mill. kroner.

En ekstraskatt til besvær

Vi får holde oss til lakseskatten i første omgang, dvs. grunnrenteskatt på havbruk, som det egentlig heter. Jeg har hele tiden trodd at oppdrettselskapene betalte skatt som alle andre og det gjør de, men det er ordinær skatt og ikke grunnrenteskatt. Grunnrenteskatt er en skatt på inntekter fra bruk av felleseide naturressurser som tilhører staten.

Grunnrenteskatten kommer i tillegg til ordinær selskapsskatt på 22 prosent, så det er ikke rart at «oppdretts-baronene» steilet da regjeringen ville ilegge

dem en ekstra skatt på 40 prosent. Etter høringsrunden sist vinter ble satsen nedjustert til 35 prosent, men etter forhandlinger i Stortinget og med støtte fra Venstre og Pasientfokus endte satsen til syvende og sist på 25 prosent.

106 selskaper er aktuelle for grunnrenteskatten

I Brønnøysundregistrene finner man Akvakulturregisteret. Det er et eget register som inneholder *oversikt over akvakulturtillatelser og vesentlige vedtak knyttet til disse, i tillegg til tinglyste rettigheter på tillatelsene*. En optelling viser at det er 106 selskaper som har matfisktillatelser på laks og ørret. Det er disse som skal rapportere til Skatteetaten på den nye skatten, men med

et bunnfradrag på 70 millioner kroner så spør det hvor mange selskaper som faktisk må betale grunnrenteskatt.

Fra og med 2024 skal normpriser legges til grunn for inntekten

Regjeringen sendte før sommeren ut et høringsforslag om å opprette et uavhengig prisråd. Målet med et uavhengig prisråd er å fastsette rett markedspris for laks, ørret og regnbueørret til bruk i skattefastsettelsen. Oppdretterne skal da legge disse prisene til grunn når de beregner brutto grunnrenteinntekt. Skattedirktoratet skrev i sitt hørings-svar at priser fastsatt av et prisråd vil være et godt virkemiddel for å motvirke skattemotiverte tilpasninger.

Forts. neste side

Grunnrenteskatt på havbruk – hva betyr det for Skatteetaten?

Det var i mai grunnrenteskatt på havbruk ble vedtatt i Stortinget og et nytt kapittel i Skatteloven må legges til. I slutten av mai neste år skal havbruksselskaper rapportere på det nye skatteregimet og da må Skatteetaten være klar. I hørings-svaret til Skattedirektoratet fra januar i år fremgår det at gjennomføring av grunnrenteskatt «er komplisert og vil kunne påføre en betydelig administrativ kostnad både for næringen og Skatteetaten». Det gjelder særlig utvikling, drift og forvaltning av nye systemer og tekniske løsninger. Det vil også bli større behov for ressurser til veiledning, fastsetting og kontroll, samt ressurser til å håndtere problemstillinger innen internprising.

Seks årsverk til havbruk i Bergen og seks årsverk til internprising

I høringsvaret ble det estimert at dette arbeidet ville kreve minimum seks årsverk. De skal jobbe i avdeling storbedrift og

knyttes til de to storbedrifts-gruppene i Bergen. Bergen har hatt ansvar for havbruksnæringen i en årrekke så de kjenner næringen godt. Det er også behov for å styrke arbeidet med internprising i forbindelse med de(n) nye grunnrenteskatten(e) og seksjon internprising i storbedrift har rekruttert seks nye medarbeidere fordelt på Moss, Sandvika, Stavanger og Trondheim. Det er både jurister, økonomer og revisorer man er på jakt etter. Det har først vært en runde med intern utlysning og de resterende ble lyst ut eksternt.

Dette er helt nytt for både selskapene og for etaten som må være klar med både nye systemer og ansatte som har fått nødvendig opplæring. Skatteetaten har lang erfaring med både å få nye oppgaver og å lage nye systemer og tekniske løsninger så det bør ingen bekymre seg over. Det blir uansett interessant å følge med hvordan det går og ikke minst å følge den offentlige debatten om lakseskatten.

Men hva med de andre grunnrentenæringene?

Norge har beskattet vannkraften gjennom konsesjonsordningene siden 1911 og grunnrenteskatten kom i 1997. Særskatten på petroleum ble innført i 1975 og har bidratt til å bygge opp Statens pensjonsfond. Regjeringen innfører nå grunnrenteskatt for havbruksnæringen fra 2023 og foreslår en grunnrenteskatt på vindkraft fra 2024.

Det er ulike satser på grunnrenteskatten for de ulike næringene:

- Petroleum (særskatt) 71,8 %
- Vannkraft (grunnrenteskatt) 57,7 %
- Havbruk (grunnrenteskatt) 32,1 %
- Vindkraft (grunnrenteskatt) 44,9 %

Mer om de øvrige grunnrentenæringene får heller komme i en senere artikkel.

Jens Chr. Batt

FAKTA

Grunnrente havbruk

Innehaver av akvakulturtillatelse til matfiskoppdrett av laks, ørret og regnbueørret, skal fra og med inntektsåret 2023 skattlegges for grunnrenteinntekt etter reglene i sktl. kap. 19. Grunnrenteskatten er utformet som en kontantstrømskatt, hvor investeringene i sjøfasen fradragføres umiddelbart i bruttoinntekten. Grunnrenteskatten er en statskatt, og den formelle grunnrentesatsen er 32,1 %.

Fastsetting av grunnrenteskatt
Grunnrenteskatten fastsettes som følger:

Samlet årlig brutto inntekt
÷ Fradragberettigede kostnader
÷ Fremførbar negativ grunnrenteinntekt fra tidligere år
= Nettoinntekt før samordning
÷ Negativ grunnrenteinntekt fra annet selskap i samme konsern
÷ Bunnfradrag
= Skattepliktig grunnrenteinntekt x 32,1 %
= Fastsatt grunnrenteskatt
÷ Produksjonsavgift
= Grunnrenteskatt

Samvirkning mellom selskapskatt og grunnrenteskatt
Den observante leser vil registrere

at enigheten på Stortinget tilsa 25 prosent, mens det her fremgår en prosentsats på 32,1. Forklaringen, som fremgår av høringsnotatet, er at siden selskapene betaler både ordinær selskapskatt og grunnrenteskatt så er det behov for tilpasninger for å sørge for at grunnrenteskatten og selskapskatten ikke fører til større vridninger enn det som allerede følger av ordinær selskapskatt. Det innebærer at det gis fradrag for selskapskatt (22%) i den grunnrenteskatteliktige virksomheten i grunnlaget for grunnrenteskatten. Den effektive skatten blir dermed 25 prosent.

Plasstillitsvalgte

Vi tar turen rundt i landet og møter dyktige plasstillitsvalgte på små og store kontor.



ØYVIND ROBSTAD,
DRAMMEN

Hvor lenge har du vært SkL medlem?

Jeg har vært medlem i SKL i 24 år.

Hvor mange medlemmer har du på kontoret?

I Drammen er det i dag 28 medlemmer.

Hvordan kan SkL fortsette å være aktuelle de neste 60 årene?

For at SKL fremdeles skal være aktuelle de neste 60 årene, tror jeg SKL må være proaktive i forhold til Skatteetatens ledelse, komme i forkant av utviklingen. Dersom man kommer i forkant kan en lettere fremme forslag som gir de ansatte. Videre er det viktig å ha fokus på de ansattes arbeidssituasjon, vise at det er lov å være uenige med ledelsen, men være konstruktive og fremme alternative løsninger på utfordringene som skatteetaten står i med mindre ressurser og færre ansatte.



MERETE LARSEN,
SURNADAL

Hvor lenge har du vært SkL medlem?

Jeg har vært medlem siden jeg begynte å jobbe i Skatteetaten i 2019.

Hvor mange medlemmer har du på kontoret?

Vi er 5 medlemmer ved skattekontoret i Surnadal.

Hvordan kan SkL fortsette å være aktuelle de neste 60 årene?

Budskapet mitt til SkL er: Fortsett den gode jobben som gjøres for oss medlemmer, og vær på plass på rett sted til rett tid!



VIDAR RISDAL, GRIMSTAD

Hvor lenge har du vært SkL medlem?

Jeg har vært medlem i 15 år. Innmeldt 12.6.2007

Hvor mange medlemmer har du på kontoret?

Vi er 89 (87 yrkesaktive) medlemmer i Grimstad.

Hvordan kan SkL fortsette å være aktuelle de neste 60 årene?

SkL/Delta må lytte til hva medlemmene trenger. SkL/Delta må være relevant for medlemmene og gi en merverdi for å kunne beholde og rekruttere medlemmer. De må bruke sin innflytelse til å påvirke beslutningstakere som er aktuelle for ansatte

i Skatteetaten. SkL/Delta må fortsette å være en konstruktiv samarbeidspartner for Skatteetaten som kommer med forslag til hvordan utfordringer kan løses.

Verv og vinn iPad!

Også den du verver kan vinne!

I tillegg blir det trekning av 60 Flax-lodd fordelt på 10 ververe!



Kampanjen varer til 30. november!

delta En arbeidstaker-organisasjon i YS

SkL 60 ÅR

Sentralstyret



LEDER:
Ivar Sømhovd
Innkreving, Oslo
Mobil: 402 26 763
ivar.somhovd@skl.no



NESTLEDER:
Annelise I. Rosland
Innsats, Bodø
Mobil: 480 31 728
annelise.isaksen.rosland@skl.no



STYREMEDLEM:
Britt Elin Jaabæk
Brukerdialog, Kristiansand
Mobil: 412 57 735
brittelin.jaabak@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Trude Håland Garnes
Brukerdialog, Bergen
Mobil: 408 08 307
TrudeHaland.Garnes@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Kjell Reidar Søiland
Innsats, Sandvika
Mobil: 926 48 648
kjell.soiland@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Mona B. Kristoffersen
Brukerdialog, Oslo
Mobil: 468 54 577
mona.kristoffersen@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Roar Lyby
Brukerdialog, Oslo
Mobil: 958 31 548
roar.lyby@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Jeanette Cappelen Solvang
Innsats, Oslo
Mobil: 468 66 267
jeanette.solvang@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Svein Cato Samuelsen Wian
Brukerdialog, Alta
Mobil: 414 16 489
Svein.wian@skatteetaten.no



1. VAREMEDLEM:
Renate Hauffen
Innkreving, Bjørnevatn
Mobil: 41 10 35 27
renate.hauffen@skatteetaten.no



2. VAREMEDLEM:
Ingrid Kristine Lindquist
Brukerdialog, Trondheim
Mobil: 411 85 496
IngridKristine.Lindquist@skatteetaten.no



3. VAREMEDLEM:
Daniel Hermansen
Innkreving, Tromsø
Mobil: 940 38 793
Daniel.Hermansen@skatteetaten.no

Divisjonene

Brukerdialog:

HTV: Marianne Spangberg, Kongsberg
1. vara: Ronny Rydningen, Leikanger
2. vara: Anne Marie Bakke, Stavanger
ATV Innland: Svein Cato Samuelsen Wian, Alta
Vara: Tone Wigdis Jahrmann, Hønefoss
ATV Utland: Agnethe Carrera, Moss
Vara: Britt Arntzen, Grålum
ATV Brukerkontakt: Ingrid Kristine Lindquist, Trondheim
Vara: Uyen Rødland, Kristiansand
ATV Forbedring: Roar Lyby, Helsefy

Informasjonsforvaltning:

HTV: May-Britt Våg Prestøy, Oslo Helsefy
1. vara: Tormod Værvågen, Oslo Helsefy
2. vara: Lars Erik Klausen, Grålum

Innkreving:

HTV: Hege Sømhovd, Oslo
1. vara: Edel Strand, Mo i Rana
2. vara: Tove Bakken, Oslo Helsefy
ATV Bidrag: Karoline Bjarkøy, Bjørnevatn
ATV Oppdrag: Linda Acay, Mo i Rana
ATV Regnskap: Tove Bakken, Helsefy
ATV Internkontroll: Bodil Talakstad Riis, Skien
ATV Skatt: Rune Lavergren, Skien
ATV Regnskap: Vidar L. Risdal, Grimstad
ATV Avgift: Inger Guro Bendiksen, Oslo

Innsats:

HTV: Susann Stensrud, Grålum
1. vara: Håvard Stavem, Alta
2. vara: Ping Dai, Moss
ATV Fokus: Siv Godø, Ålesund
ATV Innsikt: Elin Birgitte Olsen, Bodø
ATV Skattekrim: Thomas L. Risan, Molde
ATV Storbedrift: Camilla S. Steen, Stavanger

Sekretariatet

Jeanette Cappelen Solvang mob. 468 66 267
Ivar Sømhovd, mob. 402 26 763
Annelise I. Rosland, mob. 480 31 728
Mona B. Kristoffersen, mob. 468 54 577



KONTORLEDER:
Danica Milosevic
Tlf: 21 01 36 98/ 951 89 502
danica.milosevic@skl.no



RÅDGIVER:
Jens Chr. Batt
mob. 908 84 168
jens.chr.batt@skl.no



ADMINISTRASJONS- OG KOMMUNIKASJONS-MEDARBEIDER:
Charlotte Leiren
mob. 996 38 121
charlotte.leiren@skl.no

IT:

HTV: Karen Marie Schnell, Helsefy
1. vara: Anne Sørensen Behdad, Oslo Helsefy
2. vara: Evy Gruer Larsen, Grimstad
ATV Produksjon: Merete Pettersen, Mo i Rana

Administrative tjenester:

HTV: Cecilie Thommesen, Tønsberg
1. vara: Bengt Karlsen, Moss
2. vara: Trine Nicolaisen, Oslo

SKD og Utvikling:

HTV: Anne S. Behdad, Helsefy
1. vara: Karen Marie Schnell, Helsefy

Forkortelser:

HTV: hovedtillitsvalgt
ATV: avdelingstillsvalgt
PTV: plasstillsvalgt

Øvrige

Sekretariatet for skatteklagenemnda:

PTV: Anne Kristin Aske, Forus

SkL Ung:

Svein Cato Samuelsen Wian (leder)
Cathrine Larsen
Karoline Bjarkøy
Veronica Mollan
Solveig Larsen

Adresse: Lakkegata 23 0187 Oslo
Tlf: 21 01 36 98
E-post: post@skl.no

REDAKSJONEN:

Britt Elin Jaabæk
Uyen Rødland
Mona B. Kristoffersen
Ingrid Kristine Lindquist

ANSVARLIG REDAKTØR:

Ivar Sømhovd

UTGIVER:

Skatteetatens Landsforbund

UTFORMING:

Heidrun Klevan

Forside:
Britt Elin Jaabæk

Ansvarlig Trykk:
Erik Tanche Nilssen AS

www.skl.no

Returadresse
SkL-Nytt
Lakkegata 23
0187 Oslo



SkL, det naturlige valget for deg som jobber i Skatteetaten

- SkL kan Skatteetaten.
- SkL gir rask og riktig informasjon.
- SkL jobber for en god lønnsutvikling.
- SkL er partipolitisk uavhengig.
- SkL støtter deg i omstilling.
- SkL kan tilby juridisk bistand.
- SkL gir deg en stemme helt til topps.
- SkL har en ordning med studiestøtte.
- SkL har egen Ung-avdeling som tar for seg det unge.
- SkL har egen Ung-avdeling som tar for seg det unge. medarbeidere er opptatte av og tilbyr spennende konferanse.
- SkL tilbyr kompetanse og samhold gjennom kurs og arrangementer.

Medlemskontingenten kan spares inn gjennom:

- gunstige forsikringer i Gjensidige forsikring
- fordelaktige bankvilkår i Nordea Direct
- YS innbo kostnadsfritt i 6 måneder fra innmeldingstidspunkt
- fradrag i skatten din for betalt medlemskontingent
- gratis juridisk rådgivning i privat sammenheng

- meld deg inn på skl.no

*Dine interesser, vår oppgave
i fremtidens skatteetat*