

Hovedavtalemøte 10. desember

For SkL deltok Siv Lindis Godø og Susan Stensrud

Usman Riaz ledet møtet. Odd Woxholt var kun med i møte under gjensidig informasjon.

Gjensidig informasjon

Fra foreningene:

Fagforeningene har mottatt flere tilbakemeldinger fra medlemmer som er spent på lederinnplasseringen etter OU-prosessen. Vi ser også store konsekvenser for bevissikring og uanmeldte kontroller når det gjelder innhenting av kontoutskrifter da disse ikke kan hentes ut «up to date». Det meldes også om mange bomturer og hvor det er utfordrende å finne eiendeler for arrest. Tillitsvalgte ønsker en evaluering av OU'en i innsats, slik at vi kan fange opp hva som fungerte og ikke fungerte i prosessen. **SkL** har tidligere i år meldt inn bekymringer rundt KOSS problematikk til divisjonsdirektør Odd Woxholt, og spurte om videre fremdrift i dette arbeidet. Odd sa at dette er en sak som nå blir behandlet kontinuerlig og hvor man har god dialog med IT. KOSS vil være fast sak på agendaen på alle HA-møter fremover. **SkL** viste også til oppdraget fra Finansdepartementet gitt til Skatteetaten om å flytte oppgaver ut av Oslo, og spurte om tillitsvalgte fra Innsats ble inkludert i arbeidsgruppen som skulle se på dette arbeidet. Arbeidsgiver svarte ut at dette var for tidlig å si noe om, da prosjektet ikke var satt i gang enda.

Det ble også nevnt at det er forskjellsbehandling hvordan Komp-Tid håndteres. Noen får bestemme selv hvordan uttaket gjøres, mens andre ikke får det. Arbeidsgiver har ikke hatt noen sak på dette i DLM, og har derfor ingen føringer.

Fra Hovedverneombud (HVO):

Alle risikovurderingene (14 – 15 stk.) er gjennomført og ferdigstilt i forbindelse med OU-prosessen. Størrelsen på verneområder etter OU-prosessen må justeres. Valg av nye verneombud vil bli gjennomført i januar 2025. HVO rapporterte at innsats hadde svært få avvik. Det må iverksettes tiltak for å gjøre det enklere for alle medarbeidere å melde inn avvik, slik at vi kan lære av dem og oppnå forbedringer. Avvik skal kunne meldes, og det skal ikke stoppe opp noe sted.

Ledelsen informerer:

Ledelsen sa seg enig i at avvik er en fin måte å forbedre og å evaluere på, og ønsker at vi melder de riktige avvikene. Det kan se ut til at vi har en dårlig kultur på avvikshåndteringen. Meld gjerne konkrete hendelser når det gjelder avviksmeldinger.

Lønnsforhandlinger og det kommende lønnsoppgjøret er krevende for hele offentlig sektor. Ledelsen har hatt det oppe i ELM (Etatsledermøtet) hvordan de kan gjøre dette på en smidig måte. Dette tas videre til fellesmøte (FM).

Avdeling Forbedring skal sammenstilles mer med IF (Informasjonsforvaltning), da IF er eier av data og analyse plattformen. Det skal også være mer samhandling med BD (Brukerdialog) når det gjelder etatsproduktene, her har BD eierskap på vegne av etaten.

DLM Det har vært evaluering av SME (Skattemeldingen) og planen fremover med BD.

ELM UAM (Utenlandske arbeidstakere med midlertidig opphold), treffer hele organisasjonen, både INS, BD og IF.

Innplasseringsprosessen går sin inngang og følger tidslinjen.

Evaluering av OU-prosesser skal vi alltid gjøre.

Odd er svært stolt over det gode arbeidet og hva som har blitt levert i 2024. Dette gjelder både for proveny og til samarbeidet for øvrig. Odd takket de tillitsvalgte for et utrolig godt samarbeid hittil for 2024.

Fokusområder 2025: Styrket kontroll og nye initiativer

Fokusområder har hatt flere fagsamlinger og god samhandling med andre divisjoner.

Avd.direktør Øyvind Nilssen er fornøyd med årets resultater. For 2025 vil fokus vri ressursene mot mer kontroll og effektive virkemidler. Prioriterte satsningsområder er:

- Avgiftsområdet: VOEC, MVA Eiendom.
- Finansområdet: Justeringer siden 2024, implementering av chatbot, styrking av kontrollvirksomheten (fra 60% i 2024 til 80% i 2025).
- Nyere forretningsmodeller: Plattformøkonomi mot eiendom, taxi, og Influensere (utvidede kontroller og meldingskontroller)
- Nærstående: HNWI, etablere SPOC, øke innsatsen (gruppen i Lillestrøm).
- Svindel: Identifisere hull og svakheter i registre og systemer for å redusere risiko for misbruk og svindel. Alle divisjoner deltar.

Informasjon og status om KOSS

Det er mange utfordringer i KOSS, og mange av de er kjent. Det registreres et stort antall henvendelser til brukerportalen hvor det har vært opptil 2418 henvendelser hittil i år. Det er mange, men det foreligger nok mange flere, da vi er kjent med at ikke alle melder inn feil. Vi anbefaler at feil meldes fortløpende, slik at man kan se det hele og store bildet. Det sendes også en del feilmeldingssaker til utviklingsteamet i KOSS.

Det informeres at det nå har kommet en egen kategori for feilmelding i brukerportalen.

Kategorien som kan velges er; «**Heng/tregghet**» i KOSS.

Det jobbes med følgende forhold rundt KOSS: Retting av feilsaker, redusert utvikling av forbedring og dataprodukt og blant annet om innsikt i hvordan KOSS blir brukt, da det også er en del brukerfeil. Det jobbes også med kompetansetiltak. Ønsket effekt av dette er å redusere henvendelsene i brukerportalen.

Ting som kan være nyttig å vite

- Reisetid og arbeidstid

Eksempel: *Et team fra skattepatrolje eller senter skal ut på kontroll hvor det er langt fra arbeidsted til kontrollsubjektet. Teamet kjører ut til oppdraget som ligger 4 timer unna arbeidsted. Kontrollen gjennomføres og blir ferdig kl. 21 på kvelden, dvs. at arbeidstiden er slutt på samme tidspunkt. Overnatting er ikke en mulighet, siden kontrollen er ute i distriktet uten slik mulighet. Teamet må derfor kjøre tilbake til kontoret/hjem. De er hjemme kl. 02-03 på natten, siden reisen innbefatter stop (både mat og hvile underveis. Utfordringen er at teamet må være på jobb igjen neste morgen, siden hviletiden regnes fra tidspunktet arbeidstiden er slutt, dvs. kl. 21. Komp.tid for reiser regnes ikke som arbeidstid, og har dermed ingen betydning for kravet om hviletid.*

Arbeidsgiver har etter arbeidsmiljølovens bestemmelser ansvar for et forsvarlig arbeidsmiljø og arbeidstaker skal ikke utsettes for fare. I eksempelet over kan ikke arbeidsgiver kreve at arbeidstaker er på jobb igjen kl. 08.00. Her kjører arbeidstaker bil og har ingen anledning til å hvile. Noe annerledes blir det hvis arbeidstaker kan hvile under reisen.

Vi har to regelsett som sier at minste hviletid er 8 timer. Det gjelder ved utvidet overtid, 16 timer jobb og 8 timer hvile, og så har vi en kollektiv avtale for arbeid i tidsrommet 21 – 23, der gjelder det også en hviletid på 8 timer. Sett disse to bestemmelsene under ett samt arbeidsgivers tilretteleggingsansvar, lar arbeidsgiver arbeidstaker få minst 8 timer hvile i hjemmet før arbeidet starter på nytt. Det skal ikke gis velferdspolis og ansatte skal ikke bruke avspasering. Tiden fra kl. 08.00 og frem til arbeidsstart registreres som permisjon med lønn. Kommer for eksempel arbeidstaker hjem kl. 02.00 så starter arbeidet tidligst kl. 10.00. Permisjon med lønn fra 08.00 – 10.00.