



SKATTEREVISORENES FORENING

Finansdepartementet
postmottak@fin.dep.no

Vår dato:
02.03.2015

Vår ref:
FPU

Høring – Overføring av skatteoppkrevingen til Skatteetaten

Skatterevisorenes Forening støtter en overføring av skatteoppkrevingen til Skatteetaten. Vi mener at det mulighetsrommet som skapes i større grad bør utnyttes til å gjennomføre en *satsing mot arbeidsmarkeds kriminalitet som det virkelig står respekt av*.

Økonomisk kriminalitet - arbeidsmarkeds kriminalitet

Samfunnets økende utfordringer i forbindelse med blant annet arbeidsmarkeds kriminalitet, fakturafabriker, hvitvasking, korrupsjon, utkonkurrering av lovlydig virksomhet, id-problemer, manglende grunnlagsdata, NAV-svindel og innfordringsproblemer tilsier økt satsing på motvirkemidler.

Det er spesielt den grovere kriminaliteten som må bekjempes. Her er virkemidler som forenkling, forebygging og informasjon bortkastet ressursbruk. Det er først og fremst virkemidler som etterretning, stedlig kontroll, avdekking, inndragning av utbytte og rettslig forfølgning som hjelper.

Vi mener at tiden er moden for å utstyre Norge med verktøy som setter oss i stand til å utgjøre en forskjell innen bekjempelsen av arbeidsmarkeds kriminalitet. Dette kan gjennomføres ved å vedta en *satsing det virkelig står respekt av*. Mulighetsrommet ligger der gjennom den foreslåtte omorganiseringen.

Arbeidsgiverkontrollen

Skatterevisorenes Forening har hatt temaer innen arbeidsmarkeds kriminalitet på agendaen siden 2006. Resten av samfunnet har etter hvert innsett hvor det bærer, og fokuset er økt. Det hjelper imidlertid lite med fagre ord og vendinger. *Det må handling til*. Vi mener mulighetsrommet må benyttes til å øke arbeidsgiverkontrollen med 129 årverk istedenfor 29. De estimerte innsparinger vil fortsatt være store. En slik økning av landets *slagkraft mot bekjempelse av økonomisk kriminalitet* vil garantert gi en avkastning langt utover kostnaden.

Kontroll er klart stedsavhengige oppgaver som er av avgjørende betydning for sikring og opprettholdelse av landets skatteinntekter og derigjennom velferdsstaten. Hele kontrollområdet må følges opp med budsjettmidler. En god måloppnåelse forutsetter at man må ut av kontoret på stedlig kontroll. Reiseavstandene vil øke, og reisebudsjettet må være romslig nok til å kunne gjennomføre en skikkelig kontrollvirksomhet der virksomhetene ligger.

Vi må ha de best kvalifiserte. Skatteoppkrevermiljøet innehar en *unik operativ utekompetanse*. Denne må ivaretas og videreutvikles. Videre må vi sammen bygge kompetanse innen områder som etterretning, analyse, utplukk, trusselvurderinger,

Leder: Øivind Eriksen, Skatt Øst - Hamar
Adr: Postboks 84, 2301 Hamar
Mobiltlf: 951 41 614
E-post: ovind.eriksen@skatteetaten.no

Administrasjon Styremedlem: Galina L. Lund, Skatt nord - Bodø
Adr: Moloveien 20, 8003 Bodø
Mobiltlf: 409 18 528
E-post: galina.llund@skatteetaten.no



kulturforståelse, id-kontroll og språk kombinert med scenariotrening. Ved nyrekruttering bør det settes kvalifikasjonskrav på minimum bachelor nivå. Etter vårt syn må arbeidsgiverkontrollen inngå som en *integrert del* av det eksisterende kontrollmiljøet i Skatteetaten. Det innebærer at kompetansen bør fordeles i de kontrollgrupper som allerede foreligger, alternativt at nye, sammensatte grupper etableres.

Kompetanse

I en omstillingsperiode vil man miste verdifull kompetanse. Den mest verdifulle kompetansen forsvinner gjerne først. For å redusere skadeomfanget bør effektive tiltak iverksettes så tidlig som mulig. Aktiv bruk av virkemidler som blant annet kostnadsdekning for reise og eventuell flytting, lønnsutjevning, kompetansetiltak, ansvarstildeling og tilpassede arbeidstidsordninger vil kunne medvirke til at vi får beholde de beste.

Det er viktig å sette inn personellet i det eksisterende miljøet i Skatteetaten. Med de endringer som det ligger an til fremover, med blant annet overføring av personell fra både kommunene og tolletaten, blir det særdeles viktig å opprettholde og videreutvikle det positive engasjementet og gode fagmiljøet i Skatteetaten. Dagens nivå må opprettholdes og videreutvikles.

Alle ansatte må gis anledning til kompetanseløft og gis muligheten til å arbeide spesialisert innenfor et bredere felt, for de som måtte ønske det.

Styrt, offensiv satsing på ønsket kompetanse er en god investering for en fremtidig effektiv oppgaveløsning.

Omstillingskostnader

Erfaringsmessig blir det etter vårt syn satt av altfor lite ressurser til omstillingskostnader. Aktiv bruk av midler til kostnadsdekning, lønnsutjevning og kompetanseutvikling vil være en investering som gir gullkantet avkastning fremover. I en omstillingsperiode bør kortsiktige resultater vike for en langsiktig investering i fremtiden. Belastningen ved et skikkelig samlet kompetanseløft vil være stor på kort sikt, men fruktene vil løpende kunne høstes i fremtiden. Det bør også tas høyde for kostnader til å opprettholde, vedlikeholde og videreutvikle den positivitet og gode etatskultur som finnes i Skatteetaten.

Budsjetter for kontrollvirksomheten

Det må foreligge romslige reisebudsjetter som tilrettelegger for kontrollvirksomheten. Kontrollvirksomhet gjennomføres best og mest effektivt ute i virksomhetene. Nødvendige arbeidsverktøy må også gjøres tilgjengelig – man kan ikke gjennomføre en kontroll ute i en virksomhet basert på en tynnklient og fasttelefon på kontoret.

La oss alle konkludere med: *«En satsing det virkelig står respekt av»*

Med vennlig hilsen
Skatterevisorenes Forening

Øivind Eriksen
leder

Leder: Øivind Eriksen, Skatt Øst - Hamar
Adr: Postboks 84, 2301 Hamar
Mobiltlf: 951 41 614
E-post: ovind.eriksen@skatteetaten.no

Administrasjon Styremedlem: Galina L. Lund, Skatt nord - Bodø
Adr: Moloveien 20, 8003 Bodø
Mobiltlf: 409 18 528
E-post: galina.llund@skatteetaten.no