

Arbeids- og sosialdepartementet  
v/ statsråd Robert Eriksson

Vår sak nr: 2014-AR-00702

Dato: 26. februar 2014

NTL organiserer en stor del av de ansatte som jobber innenfor sentrale deler av forvaltningen– som NAV, skatteetaten og ulike tilsyn og forvaltere av det økonomiske virkemiddelapparatet overfor næringslivet. På samme måte som forvaltningen er underlagt kravet om realistisk budsjettering, er det nødvendig at Regjeringen har et realistisk beslutningsgrunnlag for valg av strategier og virkemidler. NTL ønsker å bidra til dette gjennom noen situasjonsbeskrivelser for å belyse situasjonen i disse etatene.

## **NAVs DRIFTSBUDSJETT**

Etter den tragiske hendelsen på NAV Grorud sommeren 2013 har fokuset på sikkerhet i NAV økt. Etaten har gjort et grundig arbeid med å kartlegge situasjonen og en arbeidsgruppe har kommet med forslag til tiltak for å øke sikkerheten. Rapporten fra denne gruppen understreker at manglende ressurser i NAV-kontorene er en stor sikkerhetsrisiko. I tillegg kommer det frem at etaten har et stort opplæringsbehov for at de ansatte skal tilegne seg kompetanse for å minske sikkerhetsrisikoen.

På bakgrunn av det, ber vi om at det blir bevilget nok midler til å gjennomføre tiltak og opplæring for å øke sikkerheten for de ansatte i NAV. Dette gjelder både utbedring av fysisk arbeidsmiljø og at det blir sikret god nok bemanning i alle NAV-kontorene.

I 2013 har det vært gjennomført en ressurskartlegging i NAV. Resultatene av kartleggingen viser et ressursgap i etaten. Vi ber om at førstelinja får en generell styrking for at de skal være i stand til å løse samfunnsoppdraget NAV er satt til å forvalte. En styrket førstelinje vil føre til færre på stønad og flere i arbeid, tett og god oppfølging av sykmeldte og en bedre brukeroppfølgning. I tillegg vil styrking av førstelinja bidra til økt sikkerhet for både brukere og ansatte. Dette må skje uten at de andre enhetene i NAV bygges ned. Gevinster som resultat av spesialisering og modernisering må ikke tas ut før gevinsten er reell.

*Med bakgrunn i dette ber vi om at bevilgningen til NAVs driftsbudsjett blir stryket med 1 milliard kroner i 2015.*

### **IKT I NAV**

Med beslutningen i 2013 om nedlegging av moderniseringsprogrammet og tilbakeføring av utviklingsarbeidet til NAVs driftsorganisasjon, har etaten fått bedre kontroll med utviklingen av

etatens IKT-arbeid og utførereformen. Men NAV er stadig i utvikling og det gjenstår fortsatt meget krevende utfordringene på IKT-området.

Stadig mer av NAVs totale driftsbudsjett går med til kostbart vedlikehold og drift av gamle IKT-systemer, parallelt med utviklingen av nytt IKT-system på modernisert plattform. Omfordeling av midler fra ordinær drift til vedlikehold og drift av IKT er derfor nødvendig i perioder. NTL ber derfor om at rammen til vedlikehold og drift av de gamle IKT-systemene økes betraktelig på statsbudsjettet for 2015, slik at NAV får sikre og hensiktsmessige IKT-systemer i hele utviklingsperioden. Videre ber vi om det avsettes nødvendige budsjettmidler til modernisering av NAVs IKT-system, slik at utvikling av nye dataløsninger dekker NAV og brukernes fremtidige behov.

*NTL mener rammen til vedlikehold og drift av de gamle IKT-systemene i NAV må økes betraktelig i 2015 og etaten må tilføres nødvendig midler til modernisering av sine IKT-systemer*

#### **KOMPETANSE I NAV**

NAV har fortsatt behov for et løft på kompetanseområdet. Det er igangsatt en grunnopplæring for nyansatte, men det er behov for ytterligere kompetanseløft. Vi ber om at det settes av kompetansemidler i statsbudsjettet, for å sikre alle ansatte kompetanse på sentrale områder som veiledning, arbeidsmarked og sikkerhet. Jfr. både punktene ovenfor om sikkerhet i NAV-kontor og ressurskartleggingen i NAV

I forbindelse med sentralisering av oppgaveløsningen er det også behov for en stor grad av skjønnsanvendelse. NAV må ha fokus på brukerperspektivet, begrunnelser i saksbehandlingen, klarspråk, oppsett og formuleringer og de må ha felles forståelse for kriterier og beslutninger som ligger til grunn før vedtak. Herunder kunnskap om NAV sitt samfunnsoppdrag.

*NTL det blir finansiert og i gangsett et kompetanseprosjekt for å sikre etaten en enhetlig kompetanse på områdene veiledning, arbeidsmarked og sikkerhet.*

#### **TOLKER**

Etter medieoppslag er NAV tilført noe mer ressurser for å ansette flere tolker. Det er fremdeles et stort gap mellom behov for døvetolker og tilbud om tolking. Forespørsel fra døve og døvblinde om tolking blir av NAV prioritert etter strenge kriterier. NTL mener tilbudet må økes vesentlig, for å nå målsetting om å få flere i denne gruppa i arbeid og aktivitet.

*NAV må tilføres midler til å øke antall fast tilsatte tolker.*

## **NAV'S STØNADSBUDSJETT**

#### **ENRINGER I REGELVERKET OM ARBEIDSAVKLARINGSPENGER (AAP)**

NAV har gjennom hele 2013 arbeidet med AAP-konvertittene. Denne situasjonen oppsto fordi reglene for arbeidsavklaringspenger satte en maksimumsgrense på 4 år for å kunne motta arbeidsavklaringspenger. Vi ber om at denne grensen fjernes. NAV har nå gjennomgått alle saker og det er god kontroll på dette arbeidet videre. NAV ser en utvikling der det blir flere brukere

med sammensatte behov og disse brukerne krever tettere og lengre oppfølgingsløp i regi av NAV. Vi mener at maksgrensen for disse brukerne kan stå i veien for å nå det langsiktige målet om å komme tilbake i arbeid.

*4-årsgrensen hindrer en fleksibel oppfølging av denne brukergruppen, og vi ber derfor om at regelverket blir endret.*

#### **TILTAKSBUDSJETTET I NAV**

NAV har de siste årene hatt en overgang fra kombinasjonen overslagsbevilget/rammetildelt tiltaksbudsjett til rammetildelt tiltaksbudsjett. Dette har igjen blitt delt inn i en rekke adskilte rammer, i henhold til satsningsområder og satsningsgrupper. Dette medfører at det er uoversiktlig å manøvrere i jungelen av tiltak og innsøkningsrutiner og det fordrer et større administrativt apparat for å beholde styring og kontroll. Det vanskeliggjør også et fleksibelt arbeid med brukerne, da tildelingene er gitt i henhold til sentrale, overordnede kriterier og ikke lokaltilpasset kjennskap til brukerne og arbeidsmåtene ved det enkelte NAV-kontor.

Våre medlemmer i NAV mener å se at de gruppene som har behov for spesielt tilpasset innsats og varig tilpasset innsats, kommer dårligere ut og blir mindre ivaretatt i dag, enn slik systemet virket tidligere med overslagsbevilgninger. Slik situasjonen er nå kommer de svakeste gruppene i en direkte konkurransesituasjon med alle brukere som er registrert med tiltaksbehov. Særlig i situasjoner med høy ledighet vil etaten på forskjellige nivåer tendere til å kjøpe inn tiltak for store antall til en lavest mulig pris. Dermed vil de med det sterkeste hjelpebehovet, og de som NAV egentlig er opprettet for bli nedprioritert. Dette er viktig for oss at ulike grupper som alle trenger hjelp ikke blir satt opp mot hverandre.

*NTL ber om at NAV sitt tiltaksbudsjett for 2015 blir tildelt etaten som en overslagsbevilgning. Subsidiert ber vi om at tiltaksbudsjettet blir delt opp slik at tiltakene som er ment til brukergruppene som har behov for spesielt tilrettelagt innsats eller varig tilrettelagt innsats blir gjort som overslagsbevilgning.*

#### **ANTALL TILTAKSPLASSE**

NTL ber om at NAV gis økte rammer for gjennomføring av arbeidsmarkedstiltak for 2015. Med en prognose om økning i arbeidsledigheten i 2015 og økt satsing på å få flere personer som i dag går på mere varige ytelser ut i jobb, har etaten behov for økte rammer for arbeidsmarkedstiltakene. I Statsbudsjettet for 2014 ble det vedtatt en reduksjon i antall tiltaksplasser på til sammen 1000. I tillegg ble det omdisponert innenfor tiltaksbudsjettet slik at 2000 tiltaksplasser ble tatt fra ordinære tiltak og til tiltak for brukere med spesielle behov.

NTL foreslår derfor en opptrapping av tiltakene, og at dette finansieres gjennom overslagsbevilgning stipulert til en økning på 17 000 plasser i 2015. Foruten tilføring av tiltaksmidler vil dette tilsvare et ekstra administrativt ressursbehov på om lag 500 årsverk. Om vi ikke får gjennomslag for overslagsbevilgning, jfr. punktet ovenfor, ber vi om at rammen blir økt tilsvarende 17 000 tiltaksplasser. Administrativt ressursbehov blir tilsvarende.

Vi ber også om at det blir satt i gang en gjennomgang av tiltaksporteføljen med tanke på å få

færre, men bedre tilpassede tiltak for NAV sine brukere. Vi ber også om at flere av tiltakene blir gjennomført i regi av NAV, også om dette vil medføre at noen oppgaver tilbakeføres til NAV fra andre tilbydere.

### **ENDRINGER I LØNNSPLIKTEN FOR ARBEIDSGIVERE UNDER PERMITTERING**

Fra den 1. januar 2014 ble permitteringsreglene endret slik at lønnsplikten for arbeidsgivere ble økt fra 10 til 20 dager. NTL mener dette er en usosial innskjerping av regelverket som fører til at både arbeidsgiverne og arbeidstakerne kommer dårligere ut. Vi frykter at flere bedrifter på grunn av regelendringen begynner å si opp ansatte i stedet for å permittere. Konsekvensen av dette er at bedriftene mister god kompetanse og vil øke bruk av midlertidige tilsatte og innleide vikarer – en løsning ingen vil være tjent med.

*Endringene i permitteringsregelverket må reverseres og at antall dager med lønnsplikt for arbeidsgiverne blir redusert fra 20 til 10 dager.*

## **ARBEIDSTILSYNET**

### **SOSIAL DUMPING OG ØKONOMISK KRIMINALITET**

Motarbeiding av sosial dumping er et samfunnsoppdrag Arbeidstilsynet deler med en rekke etater, eksempelvis Politiet, NAV og Skatt. Til tross for enkeltetatenes innsats øker omfanget av sosial dumping. Samarbeidet mellom tilsyns- og kontrollmyndighetene må derfor styrkes, både med hensyn til utveksling av informasjon på sentralt og lokalt nivå, og ved samordning av arbeidet ute i feltet.

Det er et økende omfang av kriminalitet på arbeidsplassene. Kriminelle aktører gjør bevisste vurderinger for å unngå lovverket. De har ofte god forståelse for hvordan regelverket kan brytes for å få størst mulig økonomisk gevinst med minst mulig risiko for straffeforfølgelse.

Kriminaliteten kan knyttes til flere offentlige etaters ansvarsområder. Mens Arbeidstilsynet har ansvaret for innsatsen mot sosial dumping og ulovlige arbeidsmiljøforhold, jobber Skatteetaten med økende skatteunndragelser og politiet med økt organisert kriminalitet. Sosial dumping og kriminalitet i arbeidslivet er ikke et problem som angår kun en etat, men må løftes til å være et felles ansvar for flere etater.

For å bekjempe slik kriminalitet er det nødvendig at innsatsen blir bedre samordnet slik at etatenes felles virkemiddelapparat sammen kan gi best mulig effekt. Etatenes ulike samfunnsroller og ulike virkemiddelapparat skal gjennom felles innsats mot felles mål gi kriminelle et helhetlig press, slik at det blir vanskeligere for dem å unnsnippe lovbrudd enn om hver enkelt etat arbeider hver for seg.

Uakseptable forhold i arbeidslivet er alvorlig for dem det gjelder og for samfunnet. Bransjer og virksomheter som ikke prioriterer HMS-arbeidet kan utsette arbeidstakerne for store arbeidsmiljøbelastninger. Dette kan føre til helseskader, sykefravær og lavere produktivitet. Dette undergraver konkurransevilkårene til seriøse virksomheter som arbeider etter den etablerte norske arbeidslivsstandarden. Det kan også svekke Norges omdømme som et attraktivt

arbeidsmarked for utenlandsk arbeidskraft. Anstendige arbeidsvilkår, et godt arbeidsmiljø og trygge arbeidsplasser er en forutsetning for å realisere målet om et trygt, godt og inkluderende arbeidsliv.

Arbeidstilsynet gjør allerede mye for å bekjempe sosial dumping og useriøsitet i arbeidslivet. Tilsyn for å forebygge sosial dumping avdekker et todelt arbeidsliv, hvor noen utenlandske arbeidstakere har vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere. Det er utfordringer knyttet til å avdekke og dokumentere lovbrudd, som for eksempel grove brudd på bestemmelser om lønn og arbeidstid for utenlandske arbeidstakere. Inspektørene møter flere virksomheter som organiserer seg slik at de unndrar seg å følge arbeidsmiljølovens bestemmelser.

I tillegg vet vi at inspektørene opplever trusler fra kriminelle miljøer. Arbeidstilsynet mener det er nødvendig at virkemiddelapparatet styrkes ved at flere offentlige etater i større grad samarbeider om utfordringene vi ser i norsk arbeidsliv. Arbeidstilsynet har foreslått å etablere en toårig pilot med en operativ innsatsenhet med deltagelse fra Arbeidstilsynet, Skatteetaten og Politiet. Blir piloten vellykket må den få varig karakter og utvides.

*NTL ber regjeringen om å støtte Arbeidstilsynets forslag om å opprette en operativ innsatsenhet med deltagelse fra Arbeidstilsynet, Skatteetaten og Politiet for å motvirke sosial dumping og useriøsitet i virksomheter som bevisst bryter loven.*

#### **IKT I ARBEIDSTILSYNET**

Arbeidstilsynet har ikke IKT- systemer som underbygger målene for arbeidsmiljøet. Stortinget har gitt sin tilslutning til å modernisere IKT systemene, og dette har vært en prioritert oppgave i Arbeidstilsynet siden 2009. Men behovet for modernisering har vært- og er større enn tilførte ressurser.

Selv om mye er gjort, er det fortsatt et betydelige behov for IKT- utviklingsarbeid. Både for å kunne ta ut nødvendige gevinster, men også på grunn av nye krav fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet for å digitalisere og gi brukere bedre tilgang til Statens tjenester.

En del gjenstår for å slutføre moderniseringen av systemene, men siden det er risiko knyttet til lang utviklingstid er det behov for å forsere utviklingen med en satsing i 2015. Forenklete og mer effektive IKT-systemer skal medføre at arbeidstakere og virksomheter opplever bedre og mer formålstjenlige tilsyn. Inspektøren får bedre tilpassede verktøy og kan bedre kontrollere om virksomheten følger arbeidsmiljøloven og virksomhetene får bedre tilgang til veiledning slik at de blir bedre i stand til å forebygge.

Dette vil ikke bare gi bedre måloppnåelse for tilsynsaktivitetene, men vil også bidra til bedre datakvalitet slik at kunnskapen om arbeidsmiljøutfordringene i Norge blir bedre. Dette vil igjen gi et bedre grunnlag for risikovurderinger, slik at tilsyn i enda større grad kan gjennomføres der det er størst risiko for brudd på arbeidsmiljøloven, samt at valg av virkemidler gjøres ut fra bred kunnskap om hva som best virker overfor ulike arbeidsmiljøutfordringer.

Ved å digitalisere kommunikasjonen med virksomheter vil det oppnås en mer effektiv og hensiktsmessig informasjonsflyt. Og ikke minst vil elektronisk samarbeid med andre offentlige etater gi en rasjonaliseringsgevinst i tillegg til at rapportering for virksomhetene blir forenklet. Blant annet vil nye IKT- systemer fjerne unødvendig dobbelrapportering.

Uten tilførsel av økte økonomiske rammer for IKT utvikling vil det ta lengre tid å fornye, modernisere og ferdigstille IKT- systemene, og samtidig vil utviklingsarbeidet ta en uforholdsmessig stor del av Arbeidstilsynets midler til drift. Uten gode IKT- systemer vil det være høyere risiko for sentrale kritiske suksessfaktorer for Arbeidstilsynets måloppnåelse.

NTL har merket seg Regjeringens ønske om samarbeid med organisasjonene. Vi deltar selvsagt gjerne, og vil bidra med førstehåndskunnskap om hverdagen i møtet mellom brukerne og forvaltningen.

Lykke til med arbeidet.

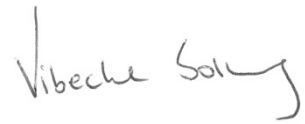
Med vennlig hilsen

Norsk Tjenestemannslag



Anita Busch

Hovedkasserer



Vibecke Solhaug

Forbundssekretær