

## Hovedavtalemøte 28. mars

Til stede: Hege Sømhovd, Edel Strand og Tove Bakken.

### **SkL har meldt inn sak om sikkerheten for den ansatte i og utenfor arbeidstid**

Saken gjelder sikkerhetskurs og ivaretagelse av medarbeidere på innkreving. SkL stiller spørsmål om sikkerheten for medarbeidere som jobber med A-krim saker, A-krim senter, går i retten, aksjoner og konkurssaker og lignende. SkL har stilt spørsmål om sikkerhetskurs og hvordan ivaretar arbeidsgiver sikkerheten til den ansatte som er utsatt for trusler fra aktører i og utenfor arbeidstid? Hvor går grensen for når arbeidsgiver er fritatt for ansvar for sikkerheten til medarbeiderne, der medarbeiderne er utsatt for voldstrusler? Når truslene kommer hva gjøres da?

Vi fikk en gjennomgang av sikkerhetsundersøkelsen og veien videre, med bakgrunn i saken vi sendte inn. SkL er opptatt av sikkerheten for de ansatte og hvordan arbeidsgiver følger opp hendelser, avvik og opplæring av ledere og medarbeidere. SkL mener det er nyttig med en slik gjennomgang og statusoppdatering, og påpekte spesielt at det er alt for lite kjennskap til sikkerhetsarbeidet, både policy og rutiner hos ledere og ansatte. Dette må det gjøres noe med. Det er såpass mange ledere og medarbeidere som ikke har gjennomført sikkerhetsopplæring, så SkL mener det bør være et krav. Arbeidsgiver må ha en total oversikt over hvor stor andel av lederne og medarbeiderne som har tatt sikkerhetsopplæringen.

Det jobbes nå med HMS-plan som skal til behandling i AMU i mai. Denne planen vil komme som egen sak i HA-møte, og plan for opplæring for ledere og medarbeidere vil bli en del av denne saken.

Arbeidsgiver har ansvar for sikkerheten til den ansatte i og utenfor arbeidstid, så lenge det er situasjoner som oppstår på grunn av jobben den ansatte gjør for arbeidsgiver. Her er det viktig at den enkelte avviksmelder og at arbeidsgiver vurderer anmeldelse og har tett oppfølging av den ansatte når politiet igangsetter etterforskning.

### **Drøfting - justering av budsjett**

Disponeringen av tildelingen på 2,9 millioner i februar og udisponert overtidsmidler på 1,1 millioner går til styrking av budsjettene til avdelingene ut fra ulike behov de har som overtid, reiser og aktiviteter. I tillegg nytt forslag på overbudsjetteringen på 10 millioner, og disponering av resterende del av handlingsrommet. Det økte handlingsrommet gir mulighet til å øke den faste bemanningen, styrke kompetansebudsjettet, forlenge midlertidige ansatte ut året og konsulentinnleie til avdeling utvikling og mottaksarbeidet av fremtidens innkreving.

SkL er fornøyd med at de midlertidige stillingene blir forlenget ut året noe SkL har jobbet lenge for. SkL har også påpekt at utlysningsteksten på faste stillinger blir tilpasset, slik at midlertidige og interne med lang erfaring får mulighet til å søke på disse.

### **Drøfting av bemanningsstyrets innstilling**

Utlysning av fire juriststillinger på divisjonsnivå. SkL hadde vanskelig med å støtte dette i første omgang da divisjonen mangler i stort personer med tyngre saksbehandling. SkL støttet utlysningen og prosessen av juriststillingene i denne runden, men presiserte at man i neste omgang må se på saksbehandlerressurser for å ivareta stabil og sikker produksjon. Enkelte områder har nå vanskeligheter med å levere på oppsatte mål, så dette blir viktig å se på fremover.

Det ble i samme runde besluttet en stilling som prosjektleder til avdeling Utvikling, og en rådgiver til Kommunikasjonsstab. Det ble også innvilget 1 rådgiver og 1 jurist på avdeling Skatt utland. I tillegg 3 rådgivere på avdeling Bidrag og tilbakebetaling.

### **Informasjon fra stabsdirektør om hva stabene jobber med**

- Bemanningsstyret – tidsplan.
- Kapasitetskartet
- Kulturarbeidet – skal opp 21. april i Etatsledermøte (ELM).
- Medarbeiderundersøkelsen (MU) – opp i AMU 9. mai og HA-møtet etter dette.
- Mål og resultatstyring av planprosessen
- Statusmøte

### **Dialog med divisjonsdirektør Cecilie Solum**

Vi fikk en status på Fremtidens innkreving (FI). SkL stilte spørsmål om utlån av ressurser til FI, der vi får dekket lønnsmidler. Hvor stor prosentandel av sin stilling må man være i prosjektet for at divisjonene skal få refusjon. SkL er bekymret for at man bruker for mye lønnsmidler til å refundere divisjonene for utlån av ressurser opp mot budsjettet til FI, og hva FI skal levere av systemer og systemutvikling. Tilbakemeldingen er at det ikke er satt noe eksakt prosentandel av utlån, men over 50% og kanskje mer før man får refusjon. Det er viktig å bemerke at høye lønnskostnader ikke skal gå utover systemutviklingen.

Hun informerte også om:

- Møte med Brønnøysundregistrene med tema «hva vi samhandler om»
- Porteføljestyret om CRM-løsning der ansvaret overføres fra FI til Brukerdialog.
- Kontorbesøkene hun har gjennomført, der hun sist var i Skattekvartalet og Lillehammer. SkL har kun fått positive tilbakemeldinger på hennes kontorbesøk, og at alle setter pris på at hun tar seg tid til å bli kjent med de ulike kontorene.