



Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 29.05.2018

Virkemidler ved omstilling. Hovedsaken på MBA-møtet denne gangen var drøfting av virkemidler ved omstilling i etaten. Det foregår omstilling blant annet med regionalisering, sammenslåing av NAV-kontor og i tillegg utredes mulige endringer i struktur og oppgavefordeling både i kontaktsenter, hjelpemidler og tilrettelegging, økonomienhetene og ytelseslinjen. Oversikt over omstillingsarbeidet vil komme som sak til MBA til høsten. NAV bruker mye penger fra driftsbudsjettet på utvikling, og stortinget bevilger ytterligere midler direkte gjennom statsbudsjettet til teknologiutvikling. Det forventes derfor at det tas ut gevinster i form av færre ansatte. Arbeidsgiver bekreftet at omstillingsavtalen gjelder og at saken til MBA ikke er ment som en uttømmende oversikt over hvilke virkemidler som kan brukes ved omstillinger i etaten.

NTL NAV har etterspurt hvordan arbeidsgiver har tenkt å sikre at det ikke sies opp ansatte et sted i etaten samtidig som det ansettes nye andre steder. NAV er en virksomhet og det ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å fordele arbeidet, herunder gi ansatte andre arbeidsoppgaver (innenfor rammen av arbeidsavtalen). I tilfeller med reell overtallighet har arbeidsgiver plikt til å tilby annet passende arbeid, jf. statsansatteloven § 19, annet ledd. Men før en kommer dit må det vurderes hvorvidt en stilling er «ledig» dersom det samtidig er behov for færre ansatte annet sted i virksomheten.

Arbeidsgivers svar på dette har vært interessemelding. Problemet er at dette er i strid med statsansatteloven, siden systemet med interessemeldinger brukes også når det ikke er fare for nedbemanning. Det er igangsatt et arbeid med å lage en elektronisk plattform for intern mobilitet (PIM) som skal avløse interessemeldinger og være mer målrettet, samtidig som en holder seg innenfor loven. NTL NAV oppfatter PIM som et forsøk på å løse utfordringen med å se hele NAV som en virksomhet og ba om at kriteriene for PIM drøftes med sentralt MBA. Det blir i første omgang satt opp et arbeidsmøte om PIM, sannsynligvis i august.

NTL NAV forutsetter at PIM brukes i hele etaten, i tråd med ansiennitetsprinsippet og med utgangspunkt i geografi i stedet for linje. Lederne i linjene må forstå at ansatte i andre linjer har en NAV-kompetanse og erfaringer som er nyttig også i andre deler av etaten. Ansatte på saksbehandler- og veiledernivå er gjerne ansatt med de samme kravene til utdanning og kompetanse. Dersom de er funnet kvalifisert til arbeid på ett nivå er de sannsynligvis kvalifisert til arbeid på et annet fagområde/tjenesteområde på samme nivå. Opplæringsbehov kan ikke være diskvalifiserende.

NTL NAV mener det må settes av en sentral pott til omstillingsarbeidet for å sikre likebehandling og forutsigbarhet i bruk av virkemidler. Dagens budsjettfordelingsmodell tar ikke høyde for at omstillingskostnader er ulikt fordelt, og det er nødvendig å ha en egen budsjettpost sentralt til dette. Dette blir en del av budsjett-drøftingene. Ut fra signaler vi har fått er det behov for å presisere at ansatte som forflyttes til annen enhet beholder sin lønn og

at all lønnsendring må ha hjemmel i hovedtariffavtalen.

NTL NAV mener arbeidsgiver har foreslått for snevre rammer for opplæring internt og eksternt. Arbeidsgiver har plikt til å sørge for at ansatte er i stand til å mestre arbeidsoppgavene og til å gi nødvendig opplæring. Vi presiserte at den enkelte ansattes opplæringsbehov må være avgjørende for hvilken opplæring som gis og lengden på denne. Arbeidsgiver var enig i dette og viste forståelse for vårt syn også når det gjelder for snevre rammer for opplæringstiltak.

Når det gjelder bruk av sluttpakker, er dette et virkemiddel i den statlige særavtalen. NTL NAV påpekte at det harmonerer dårlig med NAVs samfunnsoppdrag å betale ansatte for å slutte i jobb. I lys av dette må NAV strekke seg langt for å unngå bruk av sluttpakker. Arbeidsgiver bekreftet at sluttpakker er absolutt siste utvei og at en ikke ser for seg et stort omfang på dette.

Arbeidsgiver hadde også foreslått å innføre et prinsipp om at ansatte som takker nei til annet passende arbeid, i enkelte tilfeller kan få dekning av utgifter til utdanning/karriereveiledning o.l mot egen oppsigelse. Det er uheldig for NAVs rykte dersom vi skal ha et prinsipp om å bruke eksterne karriereveiledere. I tillegg vil ansatte som godtar et slikt virkemiddel få kortere oppsigelsestid enn om de blir sagt opp, ikke ha fortrinnsrett til annen stilling i staten og får i tillegg 12 uker ventetid på dagpenger.

Det var enighet i MBA om at det ikke er behov for å innføre et slikt prinsipp for hele etaten.

Saken er ikke ferdig drøftet og vil komme tilbake til sentralt MBA etter sommeren.

For NTL NAV møte

Elisabeth Steen

Torgeir Homme

Petter Aasheim

