



fredag 25. juni 2021

# Mini GAIDEN

Nr. 10

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 22.06.2021

**Budsjett 2022.** MBA drøftet budsjettet for 2022, og det ser ut til at NAV får betydelig mindre penger neste år. I år har NAV fått en milliard i koronamidler, noe vi ikke vil få neste år. NAV har allerede fått effektiviseringskutt på en halv milliard og det forventes at kuttene fortsetter. Det er også gitt signaler om at det kan komme et reisekutt i tillegg til ostepølvekuttene, med bakgrunn i at det forventes færre jobbreiser enn tidligere. Staten mangler 376 millioner for å videreføre dagens nivå for drift i 2022.

NTL ga tilbakemelding om at vi ser at budsjettet for neste år ser veldig stramt ut. Vi mener imidlertid at det fins muligheter for at partier som har lovet å ikke styre staten gjennom flate kutt, overtar makten etter valget. Det kan også komme nye satsninger på NAV etter høstens stortingsvalg.

**Hjemmekontor i den nye normalen.** Organisasjonene og hovedverneombudet har sendt et felles krav om drøfting av hjemmekontor i den nye normalen. Det er viktig for oss at vi blir enige om noen grunnregler som skal gjelde for hele etaten. Arbeidsgiver er enig i at det skal lages noen rammer for NAV og dette arbeidet vil skje til høsten. Arbeidsgiver signaliserte at hjemmekontor kan være en mulighet, men ikke en rettighet. Det ble videre signalisert mulighet for å kombinere tilstedeværelse på fysisk arbeidsplass og hjemmekontor. Alle som ønsker å være fysisk på arbeidsplassen 5 dager i uken, kan alltid få være det.

For NTL NAV ligger det til grunn at arbeidsgiver stiller med en god arbeidsplass og nødvendig utstyr i et tilpasset arbeidslokale til alle ansatte, både nå og framover. Vi ser at det er mange som ønsker bedre mulighet til å jobbe fra hjemmekontor enn det som var vanlig før, og både teknologiutvikling og de erfaringene vi har skaffet oss gjennom pandemien gir grunnlag for å gjøre noen justeringer på hvordan vi innretter dette. Det er anledning til å inngå individuelle avtaler om hjemmekontor i dag, og skal vi tenke at omfanget bør endre seg, så må vi samtidig ta en nøye kikk på rammene for dette. De bør være gode og forutsigbare for alle.

Det kan for eksempel være slutt på tiden hvor ansatte kommer på jobb med symptomer på potensielt smittsom sykdom. Er man for syk til å jobbe skal man ikke jobbe. Økt bruk av hjemmekontor må selvsagt ikke bære med seg et press om å jobbe under sykdom. Men det hender jo at den ansatte er frisk nok til å jobbe og selv ønsker dette, selv om man for eksempel har milde forkjølelsessymptomer. Det bør være en enkel sak å legge til rette for en ansatts ønske om å jobbe i et slikt tilfelle, men da bør rammene være avklart i forkant. Vårt forslag er at det innføres en tillitsbasert ordning i NAV. Ansatte med milde sykdomssymptomer som ønsker å jobbe hjemmefra kan ganske enkelt velge å gjøre det, og ved å gi en beskjed til nærmeste leder.

Når det gjelder hjemmekontor i litt lengre perspektiv enn hvis man er litt snufsete en dag, så kan det avtales skriftlig, men hvordan bør de skriftlige avtalene se ut? Det er viktig at de er tidsbegrenset i varighet, og at det som hovedregel ikke innebærer en for utstrakt bruk av hjemmekontor. Og det kan være andre ting som bør eller kan adresseres i en avtale, i tillegg til minimumskriteriene. Her tenker NTL NAV at vi har noe å vinne på å sette en standard for hele NAV, vi trenger ikke lokale avarter på dette. Vi tenker malen kan landes i en egen drøfting i sentralt MBA. Arbeidsgiver var positiv til å utarbeide en slik mal sentralt.

De erfaringene vi har gjort oss gjennom pandemien viser at det går å jobbe hjemmefra hver dag også, hvis vi må i en periode. NTL NAV mener det betyr at arbeidsgiver i større grad bør legge opp til bruk av fjernarbeidsplasser og hjemmekontor for å unngå oppsigelser og beholde ansatte. Hjemmekontor kan være et supplement i de tilfellene NAV ikke har lokaler innenfor akseptabel reiseavstand i forbindelse med omstilling. Vi må strekke oss langt for å unngå oppsigelser. Arbeidsgiver forklarte at de også har tenkt at muligheten for hjemmekontor kan få konsekvenser på dette området, men at det er for tidlig å si akkurat hvordan.

Blir det mer hjemmekontor i etaten bør det etter NTL NAVs vurdering også bety bedre yrkesskadedekning fra hjemmekontor for NAVs ansatte. Det kan hende det kommer nye rammer for hele staten, men spørsmålet er om NAV enn så lenge bør vurdere å tegne en tilleggsforsikring for å sørge for tilstrekkelig dekning. Mer hjemmekontor bør også innebære nye vurderinger av om nødvendig utstyr skal ha skatteplikt eller skattefritak. Ved mer bruk kan hovedformål til bruk i arbeid lettere anses oppfylt.

Dette er siste utgave av MiniGaiden før sommerferien, og vi vil ønske dere alle sammen en riktig god sommer 😊

For NTL NAV møtte  
Elisabeth Steen

Torgeir Homme

Ida Skogland

Rasmus Rydland

