



Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 09.02.2021

Bruk av midlertidige ansettelser i NAV. Arbeids- og tjenestelinjen og ytelseslinjen var til stede i MBA for å redegjøre for behovet for midlertidige ansettelser i linjene. I arbeids- og tjenestelinjen er det 111 midlertidig ansatte i NAV Kontaktsenter og 243 i NAV-kontorene. Arbeidsgiver antar at behovet for disse vil vare ut året, men vil komme tilbake til høsten med behovet inn i 2022. Det ble antydnet at NAV-kontor i fylker som i henhold til budsjettfordelingsmodellen skal opp i budsjett, kan tillate seg å ansette noen flere fast enn man ellers hadde gjort.

I ytelseslinjen har man en del ansatte som kan bli overtallige på grunn av oppgavebortfall som følge av automatisering. I NAV Arbeid og ytelser gikk man inn i 2020 med høyere grunnbemanning på dagpenger enn i 2019 etter å ha omregnet overtidstimer til årsverk. Hva det permanente arbeidskraftbehovet blir er vanskelig å anslå. Arbeidsgiver legger til grunn statsansatteloven § 9 første ledd bokstav a), «når arbeidet er av midlertidig karakter», som hjemmel for å ansette midlertidig også i 2021 og for å forlenge midlertidige ansettelser foretatt i 2020 ut 2021. Dette fordi arbeid av midlertidig karakter omfatter tilfeller hvor man står overfor markerte forskjeller i arbeidsmengde i en periode. Arbeidsgiver holder vikarbruk utenfor vurderingen om riktig grunnbemanning.

NTL har forståelse for at NAV er i en ekstraordinær situasjon og er enig i hjemmelen som brukes, men stilte spørsmål ved hvor lenge behovet kan karakteriseres som midlertidig. NTL mener også at vikariater ikke kan holdes utenom totalvurderingen. Ved et vedvarende vikarbehov grunnet blant annet sykefravær, kan man øke grunnbemanningen. I motsatt fall kommer man i konflikt med grunnbemanningslæren, som sier at faste oppgaver skal utføres av fast ansatte. På samme måte som ved innveksling av overtid i stillinger må man beregne et varig behov for fast ansatte ut fra omfanget av vikarer og andre midlertidig ansatte.

Hovedregelen er faste ansettelser, noe som gir trygge ansatte og bedre tjenester til brukerne. NTL tok også opp at noen av de som er midlertidig ansatt i NAV kan ha gått på flere midlertidige kontrakter og nærme seg 3-års regelen. Det vil ikke være saklig å erstatte en midlertidig ansatt med en annen for å omgå at ansatte får krav på fast ansettelse etter 3 år med midlertidig ansettelse. Vurderingen som ble lagt frem av innvirkningen på arbeidsmiljøet var helt overordnet og teoretisk. Det kommer nærmere informasjon om konkrete effekter etter at behovet for midlertidighet har vært drøftet på driftsenhetene. NTL minnet om at det klare utgangspunktet er at statsansatte skal ansettes fast.

Styringsparametere og ambisjonsnivå for 2021. Endelig forslag til styringsparametere og ambisjonsnivå for 2021, som skal inngå i mål og disponeringsbrevene for 2021, ble drøftet med MBA. Dette er basert på føringene i endelig tildelingsbrev fra departementet.

Styringsparameterne fra 2020 videreføres i 2021, med mindre justeringer av ambisjonsnivået. 2020 var et unntaksår, og ambisjonsnivået for parameterne i 2021 settes til «skal bevege seg i retning av 2019-nivået». For ytelsene tas det tilsvarende utgangspunkt i kravene ved inngangen av 2020, som i hovedsak videreføres i 2021. Usikkerhet grunnet konsekvensene av korona-pandemien skal håndteres med avviksrapportering og dialog.

NTL sa seg fornøyd med at andel på helserelaterte ytelser ikke brukes som styringsparameter ovenfor fylkene (omfatter sykepenger, AAP, uføre), da dette er rettighetsbaserte ytelser. Vi stilte spørsmål ved om det er realistisk å komme ned i 2 dager svartid på skriv til oss i NAV Kontaktsenter. Det er bra om det er et oppnåelig mål, men inngangen er høyere enn i en normalsituasjon. Det hjelper verken ansatte eller brukere dersom inngangen tilsier at 2 dager er for kort tid. NTL påpekte også at en del av kravene på ytelser virker å være satt urealistisk høyt. Dette kan føre til unødvendig høyere press på ansatte og/eller apati fordi målet virker fjernt.

Arbeidsgiver svarte at målet for NAV Kontaktsenter var foreslått av styringsenheten i NAV Kontaktsenter og at resultatområdet selv har vurdert det som realistisk. Arbeidsgiver har lagt mer vekt på signaleffekten av for lave ambisjoner enn av å sette realistiske mål på områder som dagpenger. NAV har fått midlene etaten sa man trengte for å nå saksbehandlingsmålene. Dagpenger har også et høyt politisk fokus. Men arbeidsgiver åpnet for at målene kan justeres i budsjettnotat 4 dersom de viser seg urealistiske.

Juridiske funksjoner, prinsipper for personalløpet. I forrige uke ble det gjennomført en kommentarrunde på modeller for organisering av juridiske funksjoner. Det var litt sprik i tilbakemeldingene, og styringsgruppen skal diskutere videre prosess i neste uke. Arbeidsgiver la frem prinsipper for personalløpet, som skal starte i april (etter at organiseringen er forhandlet). Det legges til grunn at ingen blir overtallig som følge av prosessen. Kriteriene for innplassering skal være åpent kjent. Planen er å opprette et innplasseringsutvalg av ledere på et visst nivå, samt et innplasseringssekretariat. Hensikten med denne organiseringen er at ikke arbeids- og velferdsdirektøren selv skal sitte med de konkrete innplasseringene. Videre legger arbeidsgiver etatens omstillingsavtale og dreieboken for omstilling til grunn.

NTL ga tilbakemelding om at vi ikke forstår hvorfor arbeidsgiver har det så travelt med å få landet prinsippene for personalløpet. Prosessen med innplassering skal ikke starte før organiseringen er forhandlet, og vi har nettopp gitt innspill til denne. Videre presiserte vi at dreieboken for omstilling er arbeidsgivers verktøy og ikke omforent mellom partene. NTL er ikke enig i at 1 time og 45 minutter er akseptabel daglig pendleravstand, noe arbeidsgiver legger til grunn. Vi spurte også om arbeidsgiver ser for seg at det skal bli færre ledere i ny organisering siden det er lagt opp til et ekstra omfattende innplasseringsløp for ledere.

Arbeidsgiver vil gi organisasjonene litt lengre tid til å vurdere organiseringen av omstillingsarbeidet, men vil ha prinsippene på plass slik at planleggingen kan starte. Arbeidsgiver forsikret om at det ikke foreligger noen intensjon om å «kvitte seg» med ledere gjennom prosessen.

For NTL NAV møte

Elisabeth Steen

Torgeir Homme

Ida Skogland

