



onsdag 2. juni 2021

Mini GAIDEN

Nr. 8

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Ny organisering av juridiske funksjoner i direktoratet og klageinstansen i NAV

Blindsonerapporten (NOU 2020:9) påpekte svakheter i NAVs organisering av juridisk kompetanse. Noen av svakhetene som påpekes er knyttet til at NAV ikke har et samlet og autoritativt juridisk miljø i direktoratet, og at innretningen og plasseringen av klageinstansen bør vurderes, spesielt opp mot spørsmålet om uavhengighet. Svakhetene som Blindsonerapporten påpeker, er av en slik karakter at de er naturlige å ta lærdom av og følge opp med tiltak også ut over EØS-saken.

For å utbedre de dokumenterte svakhetene har arbeids- og velferdsdirektøren definert fem prioriterte tiltak. Tydeliggjøring av de juridiske funksjonene i NAV er ett av disse.

Arbeidet med å tydeliggjøre juridiske funksjoner har pågått siden høsten 2020. Det har vært en lang prosess med et tjuetalls møter med sentralt MBA. Organiseringen ble forhandlet i etatens MBA 21. mai, med direktorats-MBA som observatører. NTL er fornøyd med at det ble kjørt en åpen prosess hvor konklusjonen ikke var trukket på forhånd. Vi mener det er viktig å ikke skape et kunstig skille mellom jus og fag. NAV driver ikke med jus for jussens skyld, men som en del av den faglige jobbingen.

NTL har gjentatte ganger tatt opp utfordringene med et erfaringsforum som ikke fungerer og at det er en lang fagtrapp hvor mye informasjon forsvinner underveis. Dette var ikke en del av arbeidet med juridiske funksjoner, men vil løses i andre deler av oppfølgingsarbeidet etter EØS-saken. I arbeidet med juridiske funksjoner har det vært viktig for NTL å sikre tilliten til klageinstansens uavhengighet, sikre tydelig ansvars plassering og bidra til at det ikke oppstår nye blindsoner.

Oppdraget for prosjektet juridiske funksjoner var å utrede og innføre ny organisasjons- og styringsmodell for den juridiske funksjonen inklusiv klagebehandlingen. Modellen skal tydelig vise:

- Hvem som har myndighet til å tolke regelverk for ulike juridiske områder
- Ansvarsfordeling mellom organisatoriske enheter
- Ansvarsplasseringen for dialogen mellom NAV og påtalemyndigheten, Trygderetten, ASD og eventuelt andre

Følgende kriterier er styrende for ny organisering av juridiske funksjoner:

- Tydelig plassering av ansvar og myndighet
- Tydelig juridisk ledelse
- Kompetente juridiske fagmiljø med tilstrekkelig kapasitet
- Effektiv oppgaveløsning
- God samhandling og kommunikasjon
- Tillit til klageinstansens uavhengighet

I prosessen har prosjektet definert 13 prinsipper for ansvarsdelingen på det juridiske området. Blant annet er det fastslått at juridisk avdeling har ansvar for helhetlig tolkning av det generelle regelverket. Det generelle regelverket (for eksempel GDPR og forvaltningsloven) gjelder på tvers av alle avdelinger i direktoratet. Videre har fagavdelingene tolkningsansvar for særregelverket. Tolkningen av særregelverket krever ekspertkompetanse på dette regelverket og hører derfor naturlig hjemme i de avdelingene som har forvaltningsansvaret for ytelser og tjenester i NAV. Dersom juridisk avdeling hadde ansvar for alt juridisk arbeid hadde man fått et kunstig skille mellom jus og fag.

Partene kom til enighet i forhandlingene, jf. vedlagte protokoll. Sammenliknet med dagens organisering, er de viktigste endringene at det opprettes en ny juridisk avdeling i direktoratet og NAV Klageinstans flyttes som resultatområde fra ytelseslinjen og inn under den nye juridiske avdelingen. I tillegg opprettes det en juridisk seksjon i Arbeids- og tjenesteavdelingen i direktoratet. Organiseringen av ytelsesavdelingen i direktoratet kjøres som en egen prosess med MBA i direktoratet.

Organisasjonene stod samlet i forhandlingene. Vi fikk tydeliggjort at direktøren for NAV Klageinstans skal rapportere til juridisk direktør. I tillegg fikk vi en annen organisering av juridiske funksjoner i arbeids- og tjenesteavdelingen (ATA) i direktoratet enn det som var arbeidsgivers utgangspunkt i forhandlingene. Arbeidsgivers forslag var et juridisk team i utviklingsseksjonen. Organisasjonene påpekte betydningen av juridisk kompetanse i mer enn utviklingsarbeidet i ATA, samt behovet for å tydeliggjøre ansvar og myndighet. Organisasjonene krevde derfor at det opprettes en juridisk seksjon i ATA. Arbeidsgiver lyttet til organisasjonene og endret synspunkt i forhandlingene. Resultatet ble dermed i tråd med organisasjonenes krav.

Endret organisering løser ikke i seg selv svakhetene som ble påpekt i Blindsonerappen. Det må gjøres en jobb med forvaltningskulturen i NAV. Det må bli større rom for faglig nysgjerrighet og rom for å stille spørsmål ved etablert praksis. Kapasiteten i direktoratet til å ivareta rollen som fagdirektorat er heller ikke god nok. I tillegg må kompetansen styrkes, spesielt på EØS-området.

For NTL NAV møte
Elisabeth Steen

Harald Borgerud

Renate Holsbøvåg-Lyngstad

