



## Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 17. september 2019

**Overføring av oppgaver på sykepengeområdet.** Arbeidsgiver vil foreslå å overføre oppgaver med forvaltningsmessig karakter fra NAV-kontoret til NAV Arbeid og ytelser, etter at en arbeidsgruppe har jobbet fram et forslag om dette. I saksframlegget til møtet i MBA ble saken presentert som at avgjørelsene allerede var tatt. NTL ga beskjed om at dette er noe som skal drøftes, og kanskje forhandles dersom det får visse organisatoriske konsekvenser. Arbeidsgiver beklaget framstillingen og understreket at ingenting er besluttet. Det var meningen å legge fram arbeidsgivers posisjon foran senere drøftinger i sentralt MBA. Vi regner med at presisjonsnivået heves i framtidige dokumenter.

**Budsjett 2020.** Etatens budsjett drøftes i flere runder i sentralt MBA, og 17. september var første runde for budsjettet for 2020. Arbeidsgiver planlegger for ytterligere kutt, både med bakgrunn i [regjeringens årlige kutt i statlige virksomheter](#) og forventede gevinstuttak. NAV har blitt fratatt 370 millioner siden 2015, og det kan bli over 50 millioner til i 2020. Det vil være et stort gap mellom behovet og tildelte midler, noe som tilsier en krevende situasjon for etaten. På den positive siden signaliserte arbeidsgiver blant annet at de i større grad vil legge opp til at det skal brukes penger på medarbeidernes kompetanseutvikling framover.

**Servicerutiner for IA-arbeidet.** Arbeidsgiver satte saken opp som informasjonssak til sentralt MBA. Det ble informert om rammene i den nye IA-avtalen og arbeidsgivers arbeid med å utvikle servicerutinene. Arbeidsgiver ga i saksdokumentene beskjed om at IA-servicerutinene skal erstatte nåværende rolledokument og protokoll for IA- arbeidet mellom NAV Arbeidslivssenter og andre resultatenheter i NAV. NTL NAV ga klar beskjed om at dette ikke er i tråd med den prosessen som må ligge til grunn for en slik beslutning. Vi krevde å få drøfte servicerutinene og minnet om at det må forhandles dersom arbeidsgiver ønsker å endre protokollen som partene har signert rundt organiseringen av Arbeidslivssentrene.

Arbeidsgiver beklaget at det ikke hadde blitt plukket opp i forkant når det var saksdokumenter som indikerer at en protokoll kan settes til side på denne måten. [En liknende sak ble tatt opp av NTL NAV også i april i år.](#) Arbeidsgiver har i etterkant av møtet satt servicerutinene opp som drøftingssak i neste møte i sentralt MBA 1. oktober 2019. Protokollen er vedlagt og vi understreker at denne fortsatt gjelder i alle fylker inntil eventuelle forhandlinger på etatsnivå skulle resultere i noe annet.

**Omstilling –Plattform for rekruttering og intern mobilitet (PRIM).** Saken kom til drøfting i sentralt MBA etter at NTL NAV meldte saken opp. Arbeidsgiver ser PRIM som et verktøy som skal sikre gode omstillingsprosesser og understøtte intern mobilitet. Verktøyet skal brukes av ledere i enheter med bemanningsbehov og ledere for enheter i omstilling og nedbemanning, blant annet for å se etter «annen passende stilling» for medarbeidere. NTL NAV aksepterer ikke premisset om at våre medlemmer som legges inn i PRIM er overtallige. Vi mener det ikke vil være behov for å si opp ansatte i NAV. NTL NAV anførte at vi mener PRIM kan brukes som

et utgangspunkt for å få oversikt over arbeidskraftbehovet, men at vi ikke anser det som et tilstrekkelig verktøy for å vurdere annen passende stilling.

Vi mener det i for stor grad legges opp til å gjennomføre prosesser i PRIM som ordinære ansettelsesprosesser. Vurdering av «annen passende stilling» er noe helt annet, og i slike prosesser er det et lovbestemt unntak fra kvalifikasjonsprinsippet. NTL NAV mener at dersom du er ansatt i NAV, er du kvalifisert for å utføre mye annet arbeid i etaten. Å gjøre en vurdering av hvem som er *best* kvalifisert i en nedbemanningsprosess er feil. Det er etter vårt syn også helt feil at ledere i enheter med bemanningsbehov i praksis blir de som har det siste ordet i vurderingen av om noe er «annen passende stilling» for en medarbeider.

Vi mener at det finnes en enkel og riktig måte og ivareta arbeidsgiveransvaret på i omstillingsprosessene etaten står overfor. NAV er én virksomhet og dermed én arbeidsgiver. NTL NAV foreslo derfor at det i stedet opprettes et sentralt arbeidsgiverorgan med fullmakt til å innplassere ansatte i enheter på tvers av styringslinjer. Dersom arbeidsgiver på tross av dette vil bruke PRIM, ga vi beskjed om at det ikke er akseptabelt for NTL NAV at ansatte som jobber deltid ikke blir vurdert for stillinger.

Vi påpekte i tillegg at vi mener stillingene som meldes inn i PRIM må være synlige for alle ansatte i etaten, og ikke under hemmelighold slik det legges opp til i dag. Arbeidsgiver var i det store og hele uenig med NTL NAV, men på det siste punktet svarte de at det vil kunne bli åpnet for at tillitsvalgte sentralt skal få jevnlig oversikt over innmeldte stillinger.

For NTL NAV møte

Elisabeth Steen

Petter Aasheim

Torgeir Homme

