



Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 03.03 2020

Oppgavedeling sykepenger. Saken var til informasjon i sentralt MBA 17. september i fjor og kom nå opp til drøfting. Målet med å flytte oppgaver er å få bedre brukermøter gjennom å rendyrke roller innen oppfølging av brukere og forvaltning av regelverk. NTL NAV har tidligere gitt tilslutning til prinsippet om en klarere rendyrking av roller. Samtidig tok vi opp at noen av oppgavene som foreslås flyttet har sterke grensedragninger mot oppfølgingsarbeidet og stilte spørsmål rundt om de bør flyttes. Hvorvidt oppgaver etter folketrygdloven § 8-4 skal flyttes, vil arbeidsgiver komme tilbake til når de ser hvilke tekniske løsninger som kommer i forbindelse med sykepengeprosjektet.

Drøfting av retningslinjer for bruk av utvelgelseskriterier. Utvelgelseskriteriene er tidligere drøftet i MBA. Disse er kompetanse, ansiennitet og sosiale forhold, og arbeidsgiver har besluttet at kompetansevurderingen skal gjøres først. Denne skal både avdekke om de ansatte er kvalifisert til en stilling eller ikke, og rangere ansatte etter hvem som er best kvalifisert. Arbeidsgiver foreslo videre at ansiennitet skal deles inn i tre grupper: 0 til 3 år, 4 til 14 år og over 14 år..

NTL NAV viste til tidligere sak hvor utvelgelseskriterier ble drøftet og fastholdt at ansiennitet som det eneste objektive kriteriet bør være utgangspunktet for vurderingen. Når vi likevel kommenterte innholdet i denne saken, har vi ikke gått bort fra dette prinsippet. Vi mener at ansiennitet bør regnes år for år, og er lite egnet for inndeling i intervaller. Intervaller undergraver i stor grad ansiennitet som prinsipp. Dersom man først skal inndele i intervaller, er 4-14 år et altfor stort spenn.

Alle ansatte i NAV er kompetente, da det ble vurdert ved ansettelsen. NTL mener arbeidsgiver ikke kan bruke oppsigelse etter virksomhetens forhold til å kvitte seg med ansatte som arbeidsgiver mener ikke har kompetanse. Dersom noen ansatte har kompetansemangel i jobbutførelsen, må det iverksettes opplæringstiltak.

Det må analyseres mer konkret hvilke oppgaver og kompetansebehov etaten vil ha i fremtiden og hvilke kvalifikasjoner som er nødvendig for å gjøre jobben. Uten en slik analyse vil vurderingene av om en ansatt er kvalifisert eller ikke bli skjønnsmessige og vilkårlige. NTL NAV viste til at ved konkret nedbemanning skal det først vurderes rettskrav til stilling, deretter hvem som har tilstrekkelig kompetanse til å løse oppgaver etter omstilling, og ikke en vurdering av hvem som er best kvalifisert.

Når det gjelder sosiale forhold, er NTL ikke enig i at det bare er der ansatte med tilnærmet lik kompetanse og ansiennitet har større forskjeller knyttet til sosiale forhold at dette vil kunne være utslagsgivende. Arbeidsgiver tok med seg innspillene på ansiennitetsintervall og kommer tilbake med en beslutning.

Retningslinjer for innsyn i ansattes e-post. Innsyn i e-post er hjemlet i [arbeidsmiljølovens](#) kapittel 9 og [en forskrift](#) fra juli 2018. Retningslinjene er en konkretisering av forskriften. Hensynet til virksomheten skal vurderes opp mot hensynet til den ansatte. Retningslinjene er ikke et allment kontrolltiltak, og det vil kun svært unntaksvis være aktuelt for arbeidsgiver å vurdere innsyn i e-posten til en ansatt. Det er strenge kriterier for innsyn, og nærmeste leder vil ikke få innsyn i ansattes e-post og filstruktur. Retningslinjene tydeliggjør at med arbeidsgiver menes direktør på driftsenhetsnivå. Begjæring av innsyn vurderes av sikkerhetsseksjonen og HR-juridisk. Den ansatte skal i et slikt tilfelle varsles på forhånd og har rett til å la seg representere av en tillitsvalgt.

For NTL NAV møte

Elisabeth Steen

Torgeir Homme

Harald Borgerud

