



tirsdag 8. desember 2020

# Mini GAIDEN

Nr. 26

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 07.12.20

**Fleksitid: kjernetid og avregningsperiode.** Partene sentralt i staten har inngått en [tilleggsprotokoll](#) til fleksitidsavtalen i staten. Dette innebærer at kjernetiden (tidsrommet fra 9 til 14.30 da alle må være på jobb) ikke gjelder frem til 31. august 2021. Partene i staten har også suspendert avregningstidspunktet for fleksitid frem til samme tidspunkt. Avregningstidspunktet er tidspunktet da eventuell fleksitid over 50 timer strykes, og er vanligvis 31. desember. Den sentrale tilleggsprotokollen innebærer ikke at partene i staten har inngått en bindende avtale på vegne av oss, men at 31. august er siste mulige avregningstidspunkt. Tidspunktet for oss i NAV fastsettes av arbeidsgiver etter drøfting med partene i sentralt MBA.

NTL er bekymret for helsen til ansatte som har jobbet mye – både plusstid og overtid – over lengre tid. Enkelte steder i etaten er plusstid fordekt overtid. Noen opplever et press om å jobbe ekstra, mens andre gjerne vil jobbe mest mulig. Arbeidsmiljøloven er en vernelov, og det er skadelig for helsen dersom man over tid jobber mye ut over normal arbeidstid. Vi ba arbeidsgiver ta hensyn til ansatte som trenger fri for å unngå å havne i en sykefraværssituasjon.

Det er positivt om det ikke strykes timer ved årsskiftet, men forutsetningen må være at det raskt legges en plan for uttak av fleksitid. Oversikt per 1. november viser at totalt 2563 personer hadde fleksitid over 50 timer, herav 304 personer over 100 timer. Til sammenligning var tilsvarende tall per 1. november 2019 totalt 2103 personer med fleksitid over 50 timer, herav 229 personer over 100 timer. I tillegg er det grunn til å tro at saldo på ubrukt ferie også er noe høyere i år enn i fjor.

Etter drøfting besluttet arbeidsgiver at avregningsperioden for fleksitid settes til 31. mai 2021. NTL minner om at det ikke er ønskelig at den enkelte ansatte opparbeider et stort antall plusstimer på fleksitiden, da dette både kan skjule arbeidskraftsbehov, overtid og i ytterste konsekvens føre til strøkne timer på avregningstidspunktet. Ingen ansatte i etaten har så høy lønn at det forsvarer gratisarbeid.

Arbeidsgiver la også frem forslag om at ansatte som av tjenstlige grunner ikke kan ta fri en dag i romjulen, gis mulighet til å flytte denne til neste år. NTL uttrykte bekymring for hvordan dette vil brukes ute – det er ingen grunn til å tro at det vil oppfattes noe mer frivillig enn omdisponeringen og overtiden. I år har flere ansatte større behov for fri i julen etter å ha jobbet ekstra mye over lengre tid. Arbeidsgiver understreket at det ikke skal åpnes for at ansatte etter eget ønske flytter dagen med romjulsfri til neste år. Muligheten for å flytte denne dagen vil kun gjelde de som ikke kan ta fri fordi tjenstlige behov tilsier det. NTL ba arbeidsgiver om å ta hensyn til de som trenger fri i denne vurderingen. Vi anførte også at vi forutsetter at ansatte ikke pålegges å ta ut ferie på dager med redusert arbeidstid (julaften,

nyttårsaften og romjul). Arbeidsgiver er enig i dette. Arbeidsgiver informerte også om at de har gitt tydelig beskjed om at omdisponering og overtid skal være frivillig, men at de gjerne kunne gjøre det igjen.

NTL tok også opp at i år har mange ansatte i NAV levert en innsats langt ut over det som kan forventes. Vi ba derfor arbeidsgiver om å vurdere krav etter HTA pkt 2.5.3 nr 2, ekstraordinær arbeidsinnsats. De andre organisasjonene støttet dette. Arbeidsgiver ga ikke et klart svar, men skulle ta det med seg videre.

**Videreføring av unntak fra PRIM.** Arbeidsgiver har tidligere besluttet å gjøre unntak fra PRIM for midlertidige stillinger og forlengelser av midlertidige stillinger i perioden 31. mars til 1. september 2020. Unntaket skyldes et behov for å besette en rekke midlertidige stillinger så raskt som mulig til områder i etaten med stor pågang som følge av koronasituasjonen.

Fra 1. september ble unntaket videreført frem til 31. desember 2020, men kun for forlengelser av midlertidige stillinger. Dette unntaket fra PRIM for forlengelser videreføres nå, frem til 31. mars 2021. Arbeidsgiver mener behovet for slike forlengelser som følge av koronasituasjonen fortsatt er gjeldende. Nyansettelser i midlertidige stillinger og faste ansettelse følger de ordinære reglene for PRIM og ekstern kunngjøring.

NTL mener det nå bør være mulig å planlegge bemanningen bedre enn hva som var mulig i mars 2020, og er skeptiske til denne forlengelsen. Vi stilte også spørsmål om hvor mange ansatte som per i dag ligger i PRIM, og ved behovet for midlertidighet som vi har bedt om å få opp til drøfting i MBA. NTL påpekte også at dette praktiseres ulikt i etaten, og at det er behov for å presisere at unntaket bare gjelder forlengelse av midlertidige ansettelse som følge av korona.

For NTL NAV møte

Elisabeth Steen

Torgeir Homme

Hanne Kolby

