



tirsdag 7. april 2020

Nr. 8

# Mini GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 03.04 2020 og 06.04.2020

**Forlengelse av administrativt midlertidig ansatte.** Partene i NAV har allerede blitt enige om å forlenge administrativt ansatte fra seks til 12 måneder. Arbeidsgiver kom med en drøftingssak til sentralt MBA 3. april om muligheten til å forlenge de som nå er administrativt ansatt, nærmer seg 12 måneder, og som i en ordinær situasjon ville opphørt sitt arbeidsforhold eller hvor arbeidsgiver måtte ha kunngjort stillingene dersom det var behov for forlengelse. NTL NAV mener det ikke er hjemmel i statsansatteloven for å ansette disse gjennom en ny administrativ ansettelse.

Administrative ansettelser (statsansatteloven § 7) er et generelt unntak fra lovens regler om utlysning, innstilling og ansettelse, samt kvalifikasjonsprinsippet, for ansettelse av en varighet på inntil seks måneder. I personalreglement til NAV er det gjort unntak ved ansettelse for inntil ett år. Forlengelser ut over dette må gjennom ordinær ansettelsesprosedyre. Organisasjonene var samstemte i at det ikke vil være lovlig å forlenge i disse tilfellene ved å kalle det for et nytt behov. Arbeidsgiver har ikke konkludert på hva de vil gjøre videre i saken. Vi vil ta saken videre dersom vi mener arbeidsgiver bevisst bryter vår og de andre organisasjonenes forståelse av statsansatteloven.

**Ekstern rekruttering til Arbeids- og tjenestelinjen.** Arbeidsgiver orienterte sentralt MBA om at arbeidsgiver mener det er et behov for å rekruttere inntil 300 nyansatte til NAV Kontaktsenter og 500 nye til NAV-kontorene som følge av korona og oppfølgingsarbeidet som kommer i kjølvannet. Arbeidsgiver ser for seg å ansette administrativt og midlertidig. NTL NAV mener at det må gjennomføres ordinære ansettelsesprosesser. Det er mest sannsynlig at arbeidsledigheten blir vedvarende høyere etter korona. I tillegg er det en del arbeid som nedprioriteres nå og må tas igjen senere. Arbeid som har en noenlunde klar arbeidsmessig avgrensning, f.eks. midlertidig økt arbeidskraftbehov knyttet til et konkret avgrenset oppdrag som virksomheten har blitt tildelt kan gjøre det lovlig å bruke midlertidige ansettelser.

NTL NAV anser at statsansatteloven § 9 a) om midlertidig karakter ikke er en god nok hjemmel for midlertidig ansettelse på NAV-kontorene eller i NAV-Kontaktsenter i dagens situasjon. Oppgavens karakter vil ikke skille seg fra det som vanligvis utføres i virksomheten, og arbeidsgiver kan p.t. ikke fastsette en tidsramme for arbeidsforholdet. Videre mener NTL at det er tvilsomt hvorvidt rekrutteringsbehovet som signalisert av arbeidsgiver kan løses med bruk av administrative ansettelser, jf. statsansatteloven § 7. Bestemmelsen kan ikke benyttes dersom det på tidspunktet for ansettelsen tas sikte på ansettelse for en lengre periode enn seks måneder. Det er sannsynlig at Norge vil få en situasjon med vedvarende høyere arbeidsledighet enn før korona.

**Avtale om utvidet overtid.** Saken var opprinnelig satt opp som informasjonssak, men ble omgjort til forhandlingssak med forhandlingsstart 3. april. Forhandlingene ble avsluttet i MBA på ettermiddagen mandag 6. april. Arbeidsgivers utgangspunkt var en avtale med varighet ut

mai, gjeldende for hele etaten og med mulighet for 80 timer overtid over 4 uker.

Avtalen partene ble enige om gjennom forhandlinger har varighet ut april og gir mulighet for inntil 70 timer overtid over 4 uker for:

- Arbeids- og velferdsdirektoratet: arbeid med regelverks- og IT-utvikling som følge av koronakrisen
- NAV Arbeid og ytelser:
  - kritiske fagpersoner som bidrar til regelverksavklaringer og IT utvikling
  - ansatte og innlånte som saksbehandler dagpengesaker

Det er lagt inn en del forutsetninger i avtalen. Det forutsettes at rammene for hviletid overholdes: arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer, jf. aml. § 10-8 (1), samt en sammenhengende arbeidsfri periode (ukefridag) på minst 36 timer i løpet av en uke, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag, jf. HTA § 14.

Overtidsarbeid utover rammene i aml. § 10-6 (4) er frivillig. Det vil si at overtidarbeid utover lovens 10 timer i løpet av sju dager, 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en periode på 52 uker er frivillig.

En ansatt kan ikke i samme periode denne arbeider overtid utover arbeidsmiljølovens normale rammer opparbeide seg noe fleksitid.

Arbeidsgiver må kunne dokumentere individuelt samtykke fra de enkelte. Arbeidsgiver må kunne dokumentere at avtalens grenser, herunder hviletidsreglene, overholdes. Arbeidsgiver må ta hensyn til ansattes helsemessige eller vektige sosiale forhold jf. aml § 10-6 (10). Videre er det et ansvar for arbeidsgiver å sørge for at arbeidstidsordningen er slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, jf. aml. § 10-2 (1).

Den endelige avtalen måtte godkjennes av partene sentralt i staten (departementet og hovedsammenslutningene) for å være gyldig. Vi har i dag fått bekreftet at de sentrale partene i staten har godkjent avtalen.

For NTL NAV møte

Elisabeth Steen

Torgeir Homme (03.04)

Petter Aasheim

