



fredag 21. august 2020

# Mini GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Nr. 16

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 18.08.20 og forhandlingsmøte 20.08.20

**Ny direktør.** Møtet i sentralt MBA var første møte med ny arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte. Det ble satt av tid til en runde om forventninger til hverandre og til samarbeidet i MBA. NTL ga tilbakemelding om at vi forventer at direktøren prioriterer å møte i MBA og tar oss som representanter for de ansatte på alvor. Vi minnet om at veien fra medlemmene til tillitsvalgte er kortere enn lederveien opp til direktøren, og at vi som fagforening har god oversikt over hva som rører seg ute. Tillitsvalgte vil bidra til å finne gode løsninger for NAV, men dersom tillitsvalgte og ledelsen er uenige, er det viktig at vi forstår hvorfor. Det må være åpenhet og takhøyde i diskusjonene.

Holte sa at hans erfaring er at tillitsvalgte har betydd mye og vært viktig for han som leder. Det er viktig å ha et velfungerende medbestemmelsesapparat som hjelper til med å forstå hva som rører seg ute i organisasjonen. Kompetanse om medbestemmelse, og enighet om hvordan den skal fungere, må være på plass hos ledelse og tillitsvalgte på alle nivå. I de prosessene Holte har vært inne i tidligere i andre lederroller, mener han at det har vært reelle drøftinger og han opplyste om at han har skiftet standpunkt i saker etter innspill fra de tillitsvalgte.

**PRIM.** Da covid19 inntraff valgte arbeidsgiver å fryse tidsperioden personer ligger til matching i PRIM. Ansatte som arbeidsgiver har definert som overtallige ligger fortsatt til matching i PRIM, men 4-månedersperioden man kan ligge i PRIM løper ikke. Dermed kan ansatte ligge inne lenger og vente på eventuell matching med en aktuell stilling. Arbeidsgiver planlegger å ta en runde med aktuelle ledere og kommer med en sak til MBA om 14 dager.

**Utfordringer på arbeidsmarkedet.** Covid19-pandemien har gitt store endringer i ledighetssituasjonen og dermed også store utfordringer for NAV. Arbeidsgiver nedsatte i mai en arbeidsgruppe som skulle utrede hvordan NAV bør håndtere utfordringene på arbeidsmarkedet fremover. De har nå kommet med en rapport med analyse av situasjonen og forslag til strategi. Sentrale tilrådinger er å prioritere brukere uten arbeid foran brukere i arbeid. Her er særlig ungdom under 30 år prioritert, inkluderingsdugnaden er i en særstilling og personer med nedsatt arbeidsevne skal sikres tidlig og tett oppfølging.

Videre er tilrådingen at arbeidssøkere som forventes å komme tilbake i arbeid relativt raskt gis digital oppfølging. Kvalifisering av arbeidssøkere prioriteres høyt, og det legges opp til forsterket samarbeid med blant annet fylkeskommuner. Arbeidsgiverkontakten må bygges ut for å sikre tilgang på ledige stillinger og tiltaksplasser. For å lykkes må etaten mobilisere medarbeidere og kompetanse, trappe opp tiltakene og jobbe systematisk med å utvikle/forbedre tjenestetilbudet. En stor del av utfordringen fremover er at NAV skal følge opp et stort antall permitterte arbeidstakere som NAV tradisjonelt ikke har prioritert.

NTL mener det er viktig å være spesielt oppmerksom på at det er mange med lav utdanning i de bransjene som har ekstra høy ledighet nå. Det er derfor viktig at arbeidsgiver signaliserer til departementet at det er behov for å forlenge perioden det er mulig å motta dagpenger under utdanning. Av erfaring vet vi at denne gruppen har stor fare for å bli tilbakevendende NAV-brukere eller langtidsledige. Når det gjelder oppfølging av permitterte må det komme sentrale føringer for digital gruppeoppfølging og bruk av webinar.

NTL påpekte at dette helst skulle vært en drøftingssak, men uttrykte forståelse for behovet for å agere raskt og at vi derfor fikk saken til informasjon. Vi forutsetter imidlertid at MBA involveres tidlig i det videre arbeidet.

**Forhandlinger om utvidet overtidsbruk.** Som orientert om i [MiniGaiden nr 15](#), inngikk partene i NAV en avtale om utvidet overtid som gjelder ut august, blant annet for ansatte som jobber med dagpenger. Arbeidsgiver signaliserte i MBA 18. august behov for å forlenge avtalen og utvide rammene for overtidsbruken. Det ble avholdt forhandlinger om dette 20. august, og NTL NAV valgte der å sette foten ned for enda mer utvidet overtidsbruk.

Det er fortsatt restanser på dagpengeområdet i størrelsesorden 67 000 saker, hvorav 37 000 er tilbake i jobb. Det har i løpet av våren og sommeren vært satt inn en rekke tiltak for å håndtere den økte saksmengden. Det gjelder innlån og omdisponeringer av arbeidskraft i etaten, midlertidige nyansettelser og bruk av overtid, samt forskyving av ferie sommeren 2020. Arbeidsgiver mente likevel at restansesituasjonen gir behov for mer bruk av overtid, og krevde derfor at avtalen om utvidet overtidsbruk skulle forlenges til 15. september og at grensen for overtid skulle økes fra 50 til 70 timer for en fire ukers periode. Arbeidsgiver opplyste at de vurderer å pålegge overtid for medarbeidere som har jobbet lite eller ingen overtid.

NTL mener det verken er forsvarlig eller tilrådelig å øke overtidsbruken. Vi har fått tilbakemeldinger fra medlemmer som er slitne etter å ha jobbet svært mye siden 12. mars. Mange har stått på lenge, har utsatt ferie og forsaket tid med familie både i påsken, pinsen og sommeren. Mange av restansesakene er komplekse og krever lengre tid til saksbehandling, og det er variabelt hvor mye opplæring ansatte har fått for å håndtere krevende saker. På dagpenger er det tradisjonelt høy inngang av saker rundt årsskiftet, og dermed en forventning om at saksbehandlere på dagpenger skal levere i desember for å kunne gi folk penger til jul. Flere ansatte har allerede fått nei på forespørsel om å ta ut ferie i slutten av desember og begynnelsen av januar.

NTL mener selvfølgelig at det er viktig at etaten sikrer at folk får ytelsene de har krav på, men nå er strikken tøyd for langt. Vi er ikke villig til å risikere helsa til medlemmene våre. Vi advarte også arbeidsgiver mot å pålegge overtid da ansatte har gode grunner for å ikke kunne



jobbe overtid. Dette handler om familie, helse og sosiale forhold. For noen er det nok å håndtere en full arbeidsdag med krevende saker. Vi advarte også mot å spille ytterligere på samvittigheten til ansatte, slik flere av våre medlemmer opplever at de har vært utsatt for. Dette fører til at ansatte blir gående med dårlig samvittighet for å ikke strekke til hverken hjemme eller på jobb, noe som er stressende og kan gjøre folk utslitte og syke.

NTL sa nei til å utvide overtidsbruken for ansatte som jobber med dagpenger. Siden en avtale krever enighet fra alle parter, ble forhandlingene avsluttet uten at det ble inngått avtale. Gjeldende avtale om utvidet overtid gjelder ut august. Vi minner om at der arbeidsgiver vil bruke styringsretten og pålegge overtid, har arbeidstaker krav på å bli fritatt for overtidsjobbing når vedkomne ber om det av helsemessige eller vektige sosiale grunner, jf. aml. § 10-6 nr 10. Det er også begrenset hvor mye overtid arbeidsgiver kan pålegge innenfor arbeidsmiljøloven. Ta kontakt med din tillitsvalgte dersom du har spørsmål om overtidsreglene.

For NTL NAV møte

Elisabeth Steen

Torgeir Homme

Ida Skogland

