

# NTL Magasinet

UTGAVE 1 • 2012

For medlemmer i Norsk Tjenestemannslag

**Får endelig  
utbetalt  
overtidspenger**

Side 5-6

**Norsk teknologi  
flyr rundt  
askeskyene**

Side 18-19

*NAV's målstyring skaper*

**frustrasjon**

Side 10-11





## Streiket mot regjering, Ap og LO-ledelsen

Om lag 20 000 fagforeningsmedlemmer i hele landet gikk ut i politisk streik mot EUs vikarbyrådirektiv 18. januar. På Youngstorget var over 1 000 streikende samlet for å presse Arbeiderpartiet og regjeringen til å legge ned veto mot direktivet. Motstanderne av direktivet frykter vikarbruken vil øke hvis direktivet blir implementert. De som vil stemme for direktivet, hevder på sin side at

det vil føre til mer ordnede forhold i vikarbransjen. Det er Arbeiderpartiet de streikende først og fremst vil påvirke til å snu. SV har vedtatt at de er mot, Senterpartiet er i prinsippet mot, mens Arbeiderpartiets stortingsgruppe har vedtatt at de vil implementere vikardirektivet.

Men presset ble også rettet mot LO. Mens 11 av forbundene vil ha veto, har LOs ledelse

ikke vært like klar. Nå vil de som deltok i streiken ha et klart nei-vedtak i LO-sekretariatet.

NTL er blant dem som har vendt tommelen ned for vikarbyrådirektivet.

Hele forbundsledelsen, med leder John Leirvaag i spissen (midten i bildet) deltok i streiken på Youngstorget i Oslo.

Vikarbyrådirektivet skal opp til behandling i Stortinget den 16. februar.



FOTO: MORTEN HANSEN

## NTL Magasinet

lages av Stiftelsen LO Media

**Besøksadresse:** Møllergata 10, 0179 Oslo

**Postadresse:** Postboks 8964, Youngstorget, 0028 Oslo

**Telefon:** 23 06 33 66, Telefaks: 23 06 22 71

**Epost:** ntl-magasinet@lomediamedia.no

**Internett:** www.lomediamedia.no

**Adresseendring:** Norsk Tjenestemannslag, Møllergata 10, 0179 Oslo

**Ansvarlig redaktør:**

Kristian Brustad, Tlf: 23 06 22 78  
epost: kristian.brustad@lomediamedia.no

**Fagredaktør:**

Anne-Grete Lossius, tlf: 23 06 15 96,  
epost: anne.grete.lossius@lomediamedia.no

**Redaksjon:** Anders Hauge-Eltvik, Øystein Bråthen, May Berg, Morten Hansen, Yngvil Mortensen og Simen Aker Crimsrud.

**Layout:**

Ole Palmstrøm og Thomas Løland

**Webmaster:** Heidi Kvalø Engelund

**Forsidefoto:** Anders Hauge-Eltvik

**Grafisk avdeling:** Lars Langbo, produksjonssjef, Tlf: 23 06 15 28  
epost: lars.langbo@lomediamedia.no

**Annonser:**

Norsk Militært teknisk Forlag v/Knut Berg.  
Tlf: 22 41 60 41, faks: 22 41 60 11.  
epost: knut.berg@mil-tek.no

**Trykk:** Aktietrykkeriet A/S

Stikkordet er uten tvil «samhold».

**Tor-Arne Isaksen,**  
mestervende i NTL. Side 8



### Avslørte diskriminering

Forsker John Rogstad (bildet) og kollega Arnfinn H. Midtbøen har vist at det er vanskeligere å få jobb med utenlandsk navn.

Side 26–27



### Får bli i Forsvaret

De skulle egentlig outsources til Manpower fra Forsvarets kultur-avdeling. Men guide-ene ved museene og Akershus slott får fortsette som statsansatte etter en intens kamp.

Side 14–15

## INN H O L D

Mot vikarbyrådirektivet	5
Får etterbetalt	6
Frustrerte NAV-ansatte	10
Forsvaret endres	12
Flere midlertidige	16
Finner askeskyene	18
<b>Tema: Lederlønningene stiger</b>	<b>20</b>
<b>Intervjuet: Crete Faremo</b>	<b>30</b>
Sier ja til fusjon	34
Svensk privatisering	36
<b>Kronikk: Arbeidstid</b>	<b>38</b>
Kalenderen forsvinner	40

Prøv vår leserquiz s. 44



NTL-magasinet redigeres etter redaktørplakaten og pressens «Vær varsom plakat», og trykkes på svanemerket trykkeri. Formålsparagrafen vår finner du på [www.ntl-magasinet.no](http://www.ntl-magasinet.no)





## forbundslederen

John Leirvaag  
john.leirvaag@ntl.no

# Offentlige oppgave i regi av bemanningselskap

I Staten skal varige driftsoppgaver utføres av faste ansatte. Lov- og avtaleverket er fleksibelt nok der det trenger å være det for å ivareta sesongarbeid og midlertidige arbeidsoppgaver eller vikarbehov.

**Det er uakseptabelt** at statlige virksomheter driver innleie av arbeidskraft til å utføre ordinære driftsoppgaver. Denne praksisen er det dessverre ikke slutt på.

I Forsvarets avdeling for kultur og tradisjon (FAKT) har sjefen ønsket å løse konflikten mellom tildelte bemanningsrammer og avdelingens oppgaver ved å si opp de ansatte guidene ved forsvarrets museer og å leie dem tilbake fra Manpower. Det er nemlig ikke noen planer om å avvike publikumstilbudet som Forsvaret har hatt i mange år.

**Vi har nå fått gjennomslag** for at ingen av de nåværende guidene skal sies opp. FAKT mener imidlertid at den eneste mulige løsningen for å komme ned i det riktige antallet ansatte i forhold til bemanningsrammen, er at når noen slutter, skal de erstattes av guider hentet fra Manpower.

Å flytte lønnsutgifter fra en budsjettpost til en annen på denne måten løser ingenting. Det fører til større utskifting og en mer usikker situasjon for de ansatte, med kompetansetap for virksomheten som konsekvens.

**Dette er ikke lønnsomt.** Det er tvilsomt juridisk, slett personalbehandling og sløsing med ressurser. Etter hva jeg kan forstå er alt dette utløst av et fullstendig ubrukelig innsparingsmål om å styre på antall fast ansatte.

Nå må Forsvarsministeren klargjøre at behovet for å redusere Forsvarets utgifter ikke skal møtes ved å erstatte fast ansatte som utfører ordinære driftsoppgaver med innleid arbeidskraft. Årsverksstyringen i Forsvaret må avvikles.

“ Det er uakseptabelt at statlige virksomheter driver innleie av arbeidskraft til å utføre ordinære driftsoppgaver.



### Norsk Tjenestemannslag

Sentralbord: 23 06 15 99

Telefaks: 23 06 15 55

E-post: post@ntl.no

(Mailen blir videregitt til rette vedkommende)

Internett: www.ntl.no

### Administrasjonen

Leder: John Leirvaag, Tlf: 23 06 15 54

1. nestleder: Anita K. Solhaug, Tlf: 23 06 15 80

2. nestleder: Fredrik Oftebro, Tlf: 23 06 15 93

Hovedkasserer: Anita Busch, Tlf: 23 06 15 56

Kontorsjef: Trine E. Stabelfelt, Tlf: 23 06 15 98

Forvarelse: Frank Otterstad, Tlf: 23 06 15 90

### Forhandlings- og utredningsavdeling

Lena Lyche, forvarelse, Tlf: 23 06 15 44

### Gruppe Tilsetnings- og personalsaker

Dag Ratama, sekr., Tlf: 23 06 15 50

Siv Anita Hagen, sekr., Tlf: 23 06 24 51

Lisa Granlund, sekr., Tlf: 23 06 15 78

### Gruppe overenskomst

Tor Erik Granum, sekr., Tlf: 23 06 15 32

Hilde Larsen, sekr., Tlf: 23 06 15 30

Tove Helvik, sekr., Tlf: 23 06 15 36

### Gruppe Stat

Guro Vadstein, sekr., Tlf: 23 06 15 97

Vibecke S. Eriksen, sekr., Tlf: 23 06 15 43

Thomas Sandvik, sekr., Tlf: 23 06 15 64

Anne Henriksen, sekr., Tlf: 23 06 15 33

### Samfunns- og informasjonsavdelingen

Berit Asker, sekr., Tlf: 23 06 24 52

Dag Westhrin, sekr., Tlf: 23 06 15 57

Ragnar Bøe Elgsaas, sekr., Tlf: 23 06 15 45

Tove Lise Granli, infoansvarlig, Tlf: 23 06 15 31

Hallvard Berge, inforådgiver, Tlf: 23 06 15 60

### Organisasjonsavdelingen

Rolf Herman Longnes, org. sekr., Tlf: 23 06 15 81

Reidun Aamlund Andersen, sekr., Tlf: 23 06 15 91

Leif E. Helland, sekr., Tlf: 23 06 15 37

Ingerid Marie Utvik, sekr., Tlf: 23 06 15 42

Kristin Fosse, forvarelse, Tlf: 23 06 15 51

### Kurs og opplæring

Britt Barlie, Tlf: 23 06 15 41

### Administrasjonsavdelingen

#### Arkiv/ekspedisjon

Berit Lyseng Longnes, avd.leder, Tlf: 23 06 15 48

Jo-Inge Henriksen, Tlf: 23 06 15 40

### Regnskapsavdelingen

Sigrunn Pettersen, regnsk.fører, Tlf: 23 06 15 46

Tove Hermansen, Tlf: 23 06 15 47

### Kontingentavdelingen

Aino Korbi, Tlf: 23 06 15 34

Marie Rennemo, Tlf: 23 06 15 53

May Vangen, Tlf: 23 06 15 52

Anne Mette Kjos, Tlf: 23 06 15 38

Morten Evenrud, Tlf: 23 06 15 94

Hege Gustavsen, Tlf: 23 06 15 39

Sahdia Begum, Tlf: 23 06 24 46

## – Ta debatten til kjøkkenbordet

Arbeiderpartiet (Ap) vil at folk flest skal ta del i debatten om ekstremisme.

– Det er mange eksperter og intellektuelle som tar del i denne debatten, men jeg tror det er veldig viktig at vi nå finner en måte å ta debatten i det jevne partilag og over kjøkkenbordet, sier nestleder i Ap, Helga Pedersen.

Hun framhever at dette er en debatt som det

er så viktig at vi ikke kan overlate den til ekspertene alene. Nylig utkom en PST-rapport (Politiets sikkerhetstjeneste) som sier at ekstrem islamisme utgjør den største trusselen for Norge. – Vi er opptatt av ekstremisme, uavhengig av om den kommer fra ytre høyre, ytre venstre eller religiøs fanatisme, sier Pedersen. (ANB). ■■



FOTO: MORTEN HANSEN

# Blankt nei til direktivet

– Vikarbyrådirektivet kan føre til utstrakt bruk av vikarbyråer og midlertidige ansatte, sier Anita Solhaug, l. nestleder i NTL.

■ ANNE-GRETE LOSSIUS (tekst) MORTEN HANSEN (foto)  
anne.grete.lossius@lomeia.no

– Jeg er redd tjenestemannsloven vil ryke om direktivet blir innført. Det frykter l. nestleder i NTL, Anita K. Solhaug.

Forbundet har sendt to høringsnotat om vikarbyrådirektivet til LO. Der heter det blant annet:

– Regjeringen påstår at vikarbyrådirektivet vil sikre vikarer bedre lønns- og arbeidsvilkår. Men vi mener at rettigheter for ansatte i vikarbyråer sikres best gjennom norsk lovgivning. Norge bør derfor benytte seg av reservasjonsretten, og gå imot dette direktivet.

**Misbrukes.** Anita K. Solhaug sier at deres erfaring er at vikarbyråer i dag misbrukes.

– Arbeidsgivere burde i langt større grad ansette folk i stedet for å benytte vikarbyråer. Der det er et midlertidig behov for arbeidskraft mener vi det primært skal brukes lovlige, midlertidige tilsetninger i stedet for innleid arbeidskraft, sier Solhaug.

Hun frykter for at færre fast ansatte kan bli konsekvensen av direktivet, noe som igjen kan føre til at fagbevegelsen blir svekket.

– Det kan gå på bekostning av manglende tariffavtale og tillitsvalgte i innleiebedriften som kan inngå avtale om behovet for innleie, sier hun.

**Marginalisert.** Regjeringen mener at direktivet kan sikre at marginale grupper lettere får innpass i arbeidslivet, noe NTL har liten tro på.



**DEMONSTRASJON:** I et forrykende vær deltok hele forbundsledelsen i NTL, og de fleste sekretærene, på demonstrasjonen mot vikarbyrådirektivet 18. januar. I første rekke l. nestleder Anita K. Solhaug.

– All erfaring viser tvert imot at disse blir enda mer marginalisert ved at de holdes utenfor faste stillinger og dermed ikke får etablert seg, skriver NTL.

Utviklingen her i Norge og i resten av Europa går mot mer og mer bruk av korttidskontrakter og midlertidige ansettelser. NTL ser konturene av en tilsvarende, uønsket utvikling i Norge. – Flere tariffavtaler inneholder klare begrensninger for bruk av innleid arbeidskraft. Disse vil sannsynligvis oppfattes som spesielle restriksjoner av EU- og EFTA-domstolen. NTL kan ikke godta at norsk tariffpolitikk skal dikteres fra Brussel, eller at norske tariffkonflikter skal avgjøres av EU-domstolen, fastslår Solhaug.

**Demonstrasjon.** Enkelte har stilt spørsmål ved hvorfor NTL som forbund ikke har stilt seg bak demonstrasjonen mot direktivet, som ble avholdt 18. januar. Dette forklarer NTLs l. nestleder slik:

– Når de lokale LO-kontorene arrangerer politiske streiker, er det de lokale forbundsledene som slutter seg til. Ikke fordi vi er uenig i streiken, men fordi dette er et lokalt initiativ, understreker Solhaug.

**Code arbeidsvilkår.** – Regjeringens tiltakspakke i forbindelse med vikarbyrådirektivet skal sikre at vikarbyråene gir sine ansatte gode arbeidsvilkår, sier arbeidsminister Hanne Bjørstrøm.

Spørsmålet om å ta inn vikarbyrådirektivet i norsk rett og forslag til tiltak i den forbindelse var på høring høsten 2010. Gjennom hørings svarene har departementet fått flere bekymringsmeldinger og forslag.

Arbeidsdepartementet har derfor sendt ut en ny høring, med flere tiltak, for å sikre gjennomføring av nye regler om likebehandling. Fristen for tilleggshøringen er 30. januar 2012.



## Jens advarer lederne mot lønnsfest

Jens Stoltenberg advarer landets ledere mot lønnsfest og ber om moderasjon for å berge industrien. Statsministeren benyttet taletiden under NHOs årskonferanse til å rette en advarende pekefinger mot landets ledere.

– Kravet til solidaritet må også gjelde lederlønningene, sa Stoltenberg til det som kanskje er Norges mest toptunge årlige konferanse.

Statsministeren mener det er umulig å be arbeidstakerne være moderate hvis ikke lederne er det.

– Her er den norske modellen for lønnsdannelse helt avgjørende. Konkurransetsatt sektor må legge rammene for oppgjøret. Frontfagsmodellen må gjelde, sa Stoltenberg. (ANB)



# Nå kommer pengene

Etter å ha gått på ulovlig turnus ved Forsvarets kjøkken, får nå godt over 100 NTL-medlemmer etterbetalt overtid, etter fire års ventetid.

■ **ANDERS HAUGE-ELTVIK** (tekst og foto)  
anders@lomedio.no

En fire års kamp ble i januar avsluttet med at Forsvaret har gått med på å etterbetale kjøkkenansatte som har jobbet for mye. To timer overtid i uka over flere år blir nå kompensert, med forsinkelsesrenter. For enkelte kan det dreie seg om så mye som 40 til 60 000 kroner.

**Endelig.** Tillitsvalgt Erling Utnes ved kjøkkenet på Setermoen leir er én av de som får etterbetalt penger. Da beskjeden kom, var det stor lettelse blant medlemmene der.

– Å ja, her var det glede og mange blide fjes på jobb. Det er godt at det er over, det har vært mye fram og tilbake, sier han.

Det verste i den årelange prosessen har vært den mangelfulle informasjonen om hvor saken står, mener han.

– Det er en fin følelse å få det man har rett på. Nå håper vi Forsvaret gjør dette kjapt slik at vi får saken ut av verden, og endrer turnusen for de som fortsatt går for mange timer, sier han.

**Fornøyde.** – Dette er en full seier. Endelig. Medlemmene har vist en utrolig tålmodighet, sier organisasjonssekretær Tom Rune Klemetsen i



NTL Forsvaret og forbundssekretær Guro Vadstein.

Saken startet i 2007, da arbeidsgiver påla de ansatte ved ulike kjøkken i rundt om i landet å gå over til en ulovlig turnus, som hadde to timer for mye i uka. Det forbundet trodde skulle være en klar sak å få gjennomslag for, har dratt veldig ut i tid.

– Da vi begynte å jobbe med denne saken var vi høye og mørke. Nå er vi blitt grå i håret begge to, sier Klemetsen.

**Satt langt inne.** Forsvaret har vært motvillige til å akseptere NTLs krav, men i sommer fastslo Fornyings- og administrasjonsdepartementet at de ansatte skulle få etterbetalt penger. Likevel tok det ni måneder før NTL fikk gjennomslag i et møte i Forsvarsstaben i januar.

– Det sitter alltid langt inne når det ligger et etterbetalingskrav fram i tid. Men det hadde Forsvaret sluppet om de hadde hørt på oss fra dag én, sier Vadstein.

Alle ansatte som har gått på den ulovlige turnusen vil få etterbetalt.



**VANT FRAM:** De ansatte ved kjøkkenet på Setermoen leir i Utnes kan glede seg over endelig å få det de har krav på.

« Vi er veldig fornøyde. Dette viser at det ikke nytter å gi opp.

**Guro Vadstein**

– Vi er veldig fornøyde. Dette viser at det ikke nytter å gi opp. Det må også de lokale tillitsvalgte ha i bakhodet om de kommer opp i lignende saker: Send pengekrav og hold presset oppe, selv om det tar tid, sier Vadstein.

## Flåthen vil ha ekstra tillegg for tøffe vakter

– Det er grunnlag for å se på økt kompensasjon for ubekvem arbeidstid. Vi får ikke det norske samfunnet til å fungere hvis ikke store deler av arbeidsstokken jobber ubekvem arbeidstid, sier Roar Flåthen.

– Noen må stille opp på kveldene og i helgene. Kompensasjonen må stå i forhold til innsatsen, legger han til. Dette ligger an til å bli et hett

tema under vårens hovedoppgjør. Nylig ble det bråk da Fagforbundet og arbeidsgiverforeningen Speker inngikk en avtale som åpnet for noe mer helgejobbing.

Avtalen var også ment som et tiltak mot ufrivillig deltid. Sykepleierne var blant de sterkeste kritikerne til avtalen. (ANB)



FOTO: MORTEN HANSEN



får etterbetalt det de har jobbet for mye. Jan Solberg (f.v.), Lisa Marie Gulbrandsen, Gunn Merete Gjersvold og Erling

Alle som har gått i denne turnusen etter 1. januar 2008 vil få etterbetaling, også medlemmer som har blitt pensjonister eller sluttet i Forsvaret mens prosessen har pågått. Forsvaret starter nå jobben med å regne ut hvor mye hver enkelt har krav på. Det kan ta litt tid, men nå er det ikke tvil om at pengene kommer.

– Vi er godt fornøyde, men vi slipper ikke jubelen løs før pengene er på medlemmenes kontoer, fastslår Klemetsen.

– **Normal prosess.** Avdelingsdirektør Jan Pettersen i Forsvarsstaben vil ikke kommentere detaljer utover at de nå har avsluttet en sak som

har pågått mellom partene. Han sier det ikke er noen spesiell grunn til at det har tatt lang tid.

– Når partene er uenige er det normalt at man går tilbake til de som eier avtalen, og sjekker det ut. Det ligger ikke noe annet i det enn at dette har vært en normal prosess for denne type saker, sier han.

Han vet ikke hvor lang tid det vil ta før medlemmene har pengene på konto, siden det er en del arbeid med å gå igjennom turnusplaner for de aktuelle årene.

– Det vil sannsynligvis variere fra sted til sted hvor lang tid det tar, sier han.

## Fokus på seniorer

**EU har bestemt at 2012 skal være det europeiske året for aktiv aldring.**

■ ANNE-GRETE LOSSIUS (tekst og foto)  
anne.grete.lossius@lomedias.no

Andelen yrkesaktive i Europa synker, samtidig som andelen over 60 år øker med to millioner i året. Presset på offentlige budsjetter og pensjonssystemer vil øke. Det gjør også behovet for helse- og sosiale tjenester.

EU ønsker derfor å styrke yrkesaktiviteten blant seniorer mellom 55 og 66 år, motivere til aktiv samfunnsdeltakelse og forebygge helseplager.

Målet er å øke bevisstheten i samfunnet om aktiv aldring, og å utfordre arbeidsgivere på alle nivåer til å fremme aktiv aldring. En arbeidsgruppe i European Commission for Employment leder arbeidet.

### Vil spre kunnskap.

Norge har som EØS-medlem sluttet seg til året for Aktiv aldring og solidaritet mellom generasjonene. Arbeidsdepartementet administrerer året, og har utpekt Senter for seniorpolitikk (SSP) som nasjonal koordinator.



Kari Østerud.

– Vi ønsker først og fremst å markere året ved å fokusere på arbeidslivet. Det er viktig å spre kunnskap for å motvirke fordommer og myter om seniorene, sier leder for SSP, Kari Østerud, til Dagsavisen.

■ Målet er å øke bevisstheten i samfunnet om aktiv aldring



## Roper varsko om pensjon

Unio-leder Anders Folkestad mener regjeringen fullstendig glemmer pensjonsrettighetene til landets vikarer.

– Pensjon er fortsatt et område som blir gjenstand for billigsalg i bemanningsbransjen. Det er slik at et privat firma kan vinne offentlige anbud ved å tilby dårligere pensjon. Hvis en kommune skulle utført den samme jobben, ville

det kostet mer, sier Unio-leder Anders Folkestad. Han mener det er umulig å få bukt med sosial dumping uten gode pensjonsvilkår også for vikarer og midlertidig ansatte.

Han mener arbeidsgruppen som skulle vurdere tiltak mot sosial dumping når offentlig sektor kjøper tjenester har forsømt seg når den ikke omtaler pensjonsbiten. (ANB) ■■

# NTLs superverver

**Tor-Arne Isaksen leverte 79 innmeldinger til NTL i 2011. Han mener nøkkelen er samarbeid om vervingen på arbeidsplassene.**

■ **ANDERS HAUGE-ELTVIK** (tekst og foto)  
anders@lomedio.no

På jobben ved Oslo lufthavn har Isaksen vært en aktiv verver i flere år, og i år er det ingen som kommer i nærheten av antallet nye medlemmer Tor-Arne Isaksen har vervet. 79 innmeldelser har han overlevert forbundet.

**Imponert.** Forbundssekretær Rolf Herman Longnes synes Isaksen gjør en kjempejobb.

– Jeg tror aldri vi har møtt hverandre uten at Tor-Arne har med seg noen innmeldinger. Han er en verver i særklasse, og det er bare å ta av seg hatten, sier han.

Longnes poengterer at det som er unikt med Isaksen, er at han hele tiden er på jakt etter nye medlemmer, og oppsøker de som kan være aktuelle.

– Jeg tror de fleste slår seg til ro med at de verver når det passer, men det gjør ikke Tor-Arne, sier han.

**Samarbeid.** Isaksen selv fremhever samarbeidet i NTL Luftfarten Oslo Lufthavn som nøkkelen for medlemsveksten. Foreningen har gått fra knappe 200 medlemmer for noen år siden, til 320 betalende i dag. Og nå får foreningen eget kontor på flyplassen.

– Det hadde aldri gått uten det gode teamarbeidet vi har. Alle bidrar til å sende potensielt nye medlemmer til meg, så tar jeg tak i dem etter hvert, sier han.

Isaksen får god respons når han forteller om



**INNMELDINGER:** Tor-Arne Iversen (t.v.) leverer enda en bunke med innmeldinger til forbundssekretær Rolf Herman Longnes.

■ ■ Jeg tror aldri vi har møtt hverandre uten at Tor-Arne har med seg noen innmeldinger. Han er en verver i særklasse, og det er bare å ta av seg hatten. **Forbundssekretær Rolf Herman Longnes**

de gode ordningene man får som LO-medlem, som advokathjelp, forsikringer og studentmedlemskapet.

– Men stikkordet er uten tvil «samhold». Vi må tenke på hvor viktig hver enkelt er for helheten, og gjennomslagskraften den skaper, sier han.

**Kurs.** Isaksen vervearbeid startet etter at han var med på idéverkstedet NTL arrangerte på Sørmarka. Det anbefaler han varmt.

– Jeg vil tipse alle om å melde seg på idéverkstedet. Der blir man mer bevisst på hva man skal snakke om, og jeg er sikker på at kurset er gull verdt for NTL, sier Isaksen, som selvsagt har som målsetning å verve flest mulig i 2012.



**Morten Hansen**

Journalist  
morten.hansen@lomedias.no



## Lytt til Kosmo

Da riksrevisor Jørgen Kosmo kritiserte lønnsutviklingen til lederne i helseforetaket var det som en klassisk oppfølgerfilm. Samme tema – andre skurker og omgivelser. For årets kritikk var lik fjorårets; lederne som styrer det staten eier tjener for mye. Og de tjener stadig mer. Kosmo avsluttet kritikken med å si: «Jeg vil ikke legge til noe mer.»

Det burde det heller ikke være nødvendig å gjøre. For lederne, som er flinke til å kreve – og til å få, er snare med å mane til moderasjon. Selv mangler de denne evnen. Det er likevel ikke det største problemet.

Lederne lønner ikke seg selv. De får lønna tildelt på styreverrommet.

Styremedlemmene – både de som er pekt ut av regjeringen, og de som representerer de ansatte og LO – har vært rundhåndet. Og de har brukt de samme argumentene som styrene i de private selskapene: Vi må ha de beste lederne, vi må betale for å beholde, det er viktig med motiverte ledere.

De fleste av oss må finne motivasjonen andre steder enn i lønnsposen. Det klarer lederne i statseide bedrifter også. Det er mulig at også ledere tar en jobb på grunn av utfordringer og muligheter. Det er også fullt mulig at en leder blir i jobben på grunn av disse, selv om lønna ikke skulle øke mer enn den gjennomsnittlige lønnsveksten.

Å se til hva andre ledere blir gitt, som er et av styrenes argumenter, er ingen god løsning. Det er alltid noen som er villige til å gi mer. Det vil gi en lønns spiral som den norske modellen, med små forskjeller, ikke er tjent med.

Derfor bør styrene denne gangen høre på Kosmo, når han sier: «Virksomheten må være i stand til å lytte til politiske signaler. I alle fall styreleder og styremedlemmer».

**»»** Det er mulig at også ledere tar en jobb på grunn av utfordringer og muligheter.



FOTO: TRIN DØNH, LO-AKTUELT

**Offentlige pensjoner**

## Ikke omkamp om pensjon i 2012

Alle var enige om at pensjonsordningen for offentlig ansatte fra 2009, har svakheter. Men ingen bød opp til omkamp da YS Stat inviterte til debatt om offentlige pensjoner. Tone Rønoldtangen, leder i LO Stat, er fornøyd med avtalen, men la til at de yngre må ivaretas bedre.

– Det er viktig å merke seg at pensjon skal erstatte inntekt. Jeg synes det blir for mye snakk om fleksibilitet, sier Rønoldtangen. **Les mer på [www.aktuell.no](http://www.aktuell.no)**

### Forsvarets langtidspan



FOTO: NINA HANSEN

## LO hudfletter Forsvarssjefen

LO er i sitt høringssvar til forsvarssjef Harald Sundes (bildet) langtidspan sterkt kritisk til mange av forslagene. LO er bekymret for at de foreslåtte strukturendringene vil svekke den kompetansen, sikkerheten og beredskapen som Forsvaret i dag har.

**Les mer på [www.aktuell.no](http://www.aktuell.no)**

### Videoreportasje



## Anderledes bedrift

På et av kontorene til Pixellus sitter Håkon (27) fra Lørenskog og redigerer et gammelt bilde. På en time har han tryllet bildet som om det var tatt i dag. Prosjektleder Christian Wiig har tro på at ved å tilrettelegge arbeidsplassen kan hans ansatte bli hest i verden på digitalisering av gamle bilder.

**Les saken og se video på: [www.aktuell.no/arkiv/article5857613.ece](http://www.aktuell.no/arkiv/article5857613.ece)**

nyheter | samfunn | politikk | arbeidsliv | lønn og tariff | kultur | debatt



**www.aktuell.no**

[www.frifagbevegelse.no](http://www.frifagbevegelse.no) [www.arbeidersamfunnet.no](http://www.arbeidersamfunnet.no)



## Tror på inkludering

Attføringsbedriftene tror det blir ansatt flere personer med nedsatt arbeidsevne i 2012.

– Jeg ser tegn i tiden på at det blir en trend for næringslivet å drive med mer arbeidsinkludering og ansette personer med nedsatt arbeidsevne, sier direktør for Attføringsbedriftene i NHO, Johan-Martin Leikvoll.

Men Leikvoll vil ikke være med på at bedrif-

tene tar på seg dette samfunnsansvaret bare for å være snille. Alle konjunkturbarometre viser nemlig at behovet for arbeidskraft er stort og økende både i 2012 og framover.

Derfor minner Leikvoll om at næringslivet har behov for personer som kommer fra attføring, og ikke bare høyt utdannet arbeidskraft, slik myten sier. (ANB) ■■

# Servverte «skrekkk

**NTL NAVs Jørund Gustavsen og Hans-Martin Solberg fortalte på LOs NAV-konferanse hvilke absurde utslag målstyringa i etaten kan ha.**

■ **ANDERS HAUGE-ELTVIK** (tekst og foto)  
anders@lomediana.no

Konferansen skulle drøfte hvor NAV står nå, og hvor veien går videre. LO-leder Roar Flåthen og arbeidsminister Hanne Bjurstrøm (Ap) utgjorde toppene, og statsråden fikk usminkede historier fra en etat der kritikken mot målstyringen stiger.

**Får kjeft.** Hans-Martin Solberg jobber med blant annet med å sørge for at fire kommuner i Buskerud følger regler og økonomiske rammer for tiltakene de tilbyr folk.

– Vi må holde oss til en viss mengde penger vi kan bruke. Vi skulle gjerne hatt mer, men greit. I tillegg skal vi holde et visst antall personer i aktivitet. Der jeg jobber holder vi pengebruken akkurat på budsjett, og klarer i tillegg å få 20 prosent flere i aktivitet for disse pengene. Men det får vi kjeft for! Det er komplett uforståelig, sier han.

Han forteller om mennesker som går på arbeidsavklaringspenger, og som er helt klare for å gå ut i arbeidslivet, som ikke får lov til å gå ut i arbeidslivet fordi disse NAV-kontorene ikke skal ha så mange ut i aktivitet.

– Det blir helt feil i mitt hode, og det er umulig å forklare for veilederne og brukerne det gjelder, sier han.

**Dugnad.** Jørund O. Gustavsen, redaktør av NTL NAVs Gaiden, hører slike historier ofte:



**KRITISKE:** Hans-Martin Solberg (t.v.) og Jørund O. Gustavsen i NTL NAV mener målstyringen i NAV er skadelig for kvaliteten på arbeidet de ansatte utfører.

## NAVs gjeldstelefon ringes ned

Aldri før har så mange ringt gjeldstelefonen som i november i fjor. I denne måneden ringte hele 561 personer NAVs 800CJELD som hjelper folk som har havnet i økonomisk uføre.

– Veldig mange som kontakter oss har problemer på grunn av for mye kredittkortgjeld, sier seksjonsleder Torstein Evensen.

Novembertallene gjør han bekymret. For

rett etter kom den måneden kredittkortet sitter aller løsest – nemlig handle måneden desember.

– Rett før jul er kjøpepresset stort og det er lett å la seg rive med. Når julekosen er over kommer regninga og den skal betales, understreker seksjonslederen i NAV.

Dersom det har gått galt, oppfordrer han folk til å søke hjelp snarest mulig. (ANB) ■■



FOTO: ERLIND ANGELO

# historier»

« Det har blitt en organisasjonskultur preget av måltall, konkurranseutsetting og gule ledertrøyer til de som leverer best på måltallene. **Jørund O. Gustavsen, redaktør av NTL NAVs Gaiden**

– På et kontor i Oslo hadde de dugnad for å ta unna sakene. Ledelsen bestilte pizza, og de plukka frem alle de sakene som ikke hadde nødvendig dokumentasjon vedlagt. Disse ble gitt avslag, og på denne måten fikk man fattet mange vedtak og pyntet på tallene. Han som fortalte dette spiste pizzaen og gikk hjem, da han mente han var ansatt i NAV for å hjelpe folk. Et annet NAV-kontor fikk mellom 30 og 50 000 kroner i bot trukket fra driftsbudsjettet fordi de hadde for mange uføresaker som ikke var oversendt. Boten er 1000 kroner per sak, og dette blir den ene eller to som jobber med dette på hvert kontor ansvarlige for, informerte han om.

Han mener Hanne Bjurstrøm har rett, når hun sier det er en fare for at NAV ender opp med å gjøre ting riktig, framfor å gjøre de riktige tingene.

– Det har blitt en organisasjonskultur preget av måltall, konkurranseutsetting og gule ledertrøyer til de som leverer best på måltallene. Dette fører til at medarbeidernes initiativ og kreativitet dør ut når de taper autonomien i arbeidssituasjonen, sier han.

**Krever kvalitet.** Som svar på kritikken svarer Hanne Bjurstrøm at hun har tatt signalet om at det kan utvikle seg en kultur som øker rapporteringshysteriet. Hun fastslår at det viktigste for henne er kvaliteten på tjenestene, ikke hvor mange som får tilbudt en tjeneste.

– Jeg vil ha kvalitet hele veien. Men jeg må

be om forståelse for at NAV er avhengig av å kunne vise til konkrete resultater. Blant annet ytelsesforvaltningen må ha klare måltall. Men når det kommer til de store velferdsoppgavene, er måltall mye vanskeligere. Det har jeg skjönt, og vi tar det med oss og kommer til å gjøre noe med det i dialog med dere.

Som kommentar til Solbergs historie sier hun at det høres forferdelig ut, og ber om å få en ordentlig dialog på det for så å håndtere det. «Pizzadugnaden» sier hun rett ut er ulovlig og uakseptabel.

**Vurdering.** Arbeids- og velferdsdirektør Joakim Lystad kjenner ikke de eksemplene, og vil ikke kommentere dem direkte.

– Men generelt kan jeg si at vi skal gjøre jobben på den måten det er forventet at vi skal gjøre. Vi skal bli litt bedre enn i fjor og litt bedre enn i går, det håper jeg blir en kultur i NAV. Dessuten tror jeg telling er nødvendig, men vi er enige om at vi må bli flinkere til å se på effektene av og kvaliteten på det vi gjør, og det er vi enige om å jobbe mer med, sier han.

Han sier at han ikke tør slutte å telle hvor mange saker som kommer inn med flere titusen hver måned, og han mener det er nyttig å vite hvor mange saker som er uløste.

– Vi må vite hva vi driver med, men vi må i tillegg vite at det vi gjør gir effekt og ikke barre krysse av på et skjema at vi har gjort det, sier Lystad.

Samtidig mener han å se tegn på at det går bedre for NAV nå enn for ett, to og tre år siden.



Hanne Bjurstrøm og Roar Flåthen

FOTO: ANDERS HAUGE ELYIK

## Misliker kritikk av NAV-ansatte

**Roar Flåthen blir forbanna når de NAV-ansatte får skylda for etatens problemer.**

På LOs NAV-konferanse tok LO-leder Roar Flåthen de NAV-ansatte i forsvar.

– Jeg må si at jeg mange ganger har vært forbanna på negative debatter om Nav, om kontorer som ikke fungerer. Du får inntrykk av at det er de NAV-ansatte som har skylda. Min oppfatning er at det ikke er akseptabelt, sier Flåthen.

Hans klare inntrykk er at de NAV-ansatte generelt gjør en kjempejobb.

– De står på og har ikke andre målsetninger enn å få dette til å fungere, slik at brukerne føler seg velkommen og får den hjelpa de skal ha, fastslår han.

Flåthen mener også det er svært beklagelig å høre om vold mot NAV-ansatte og i andre offentlige institusjoner.

– Det er gledelig at regjeringen har tatt tak i dette og bidratt til å gjøre noe med det, sier han.

Flåthen mener også at innføringa av nye IT-systemer i NAV må følges nøye opp av Arbeidsdepartementet, og minner om at de som bruker systemene må tas med på råd.

Også arbeidsminister Hanne Bjurstrøm benyttet anledningen til å takke de ansatte.

– Jeg vil takke dere ansatte for å stå med rak rygg når medier, politikere, brukere og Riksrevisjonen har kritisert NAV. Dere lønnes nå med at det går bedre, sier hun.



## Kassa til Norsk Tipping er tom

Til tross for at omsetningen bare øker, klarer ikke Norsk Tipping å levere nok penger til kultur og idrett. Årsaken er ifølge styreformann Lars Sponheim at selskapet er pålagt hvert år å levere 3,425 milliarder kroner til idrett og kultur, noe de ikke har vært i nærheten av.

For at idrett og kultur ikke skulle få mindre inntekter, har Kulturdepartementet valgt å ta

penger fra Norsk Tippings investeringsfond. Departementet har delt ut mer penger enn Tippingen har tjent.

For tre år siden var investeringsfondet på 1,7 milliarder kroner. Nå er det tomt.

Kulturminister Anniken Huitfeldt sier til VG at de skal sikre midler ved at Norsk Tipping skaper bedre spill. ■■

# Slakter forsvarss

**NTL-avdelingen ved Andøya flystasjon mener det er feil å redusere Forsvarets Orion-flåte og legge ned flyplassdrift. Forsvarssjefens forslag ble grundig imøtegått på samråd i Tromsø.**

■ **ANDERS HAUGE-ELTVIK** (tekst og foto)  
anders@lomedio.no

I slutten av januar startet serien med fagligpolitiske samråd rundt om i landet, der organisasjonene i Forsvaret fikk si sin mening om forsvarssjefens fagmilitære råd direkte til forsvarsminister Espen Barth Eide.

Det første samrådet ble holdt i Tromsø, der de mange kuttforslagene i Nord-Norge ble kraftig imøtegått.

**Orion.** Ett av forslagene er å fjerne to av de seks Orion overvåkningsflyene som er stasjonert på Andøya flystasjon, i tillegg til å legge ned drifta av flyplassen her. Det får Terje Strøm og Rune Tørdal til å reagere.

– Om de legger ned flyplassdrifta samtidig som det skal være Orion-fly der, vil det være et stort minus. Nedlagt flyplassdrift vil også gi



**KRITSKE:** NTLerne Terje Strøm (t.v.) og Rune Tørdal fraråder Forsvaret å fase ut to Orion-fly og legge ned flyplassdrift

■ Forslaget om samlokalisering er en dårlig skjult omkamp.

**Tor-Arne Solbakken, nestleder LO**

utslag for utenlandsoppdrag, fordi det blir færre folk med kompetansen som trengs når sivile skal ta over drifta, sier Rune Tørdal, som jobber i brann- og redning ved flyplassen.

Strøm og Tørdal viser til det vellykkede utenlandsoppdraget et Orion-fly gjennomførte mot piratene i Aden-bukta, samt at det vil bli mer

bruk for flyovervåkning med den økte aktiviteten i nordområdene. Dessuten spår de at målet om flere flytimer med to mindre fly vil gi vesentlig større slitasje og vedlikeholdsbehov på de gjenværende flyene.

– Alt fokus går på jagerflykjøpet. Men siden vi fortsatt skal ha Orion-fly, ser vi klare for-

## 200 ledige lærlingplasser i Forsvaret

Forsvaret er landets største «lærlingbedrift»: 550 lærlinger er i dag under utdanning og jobber i Forsvaret. Fremdeles er 200 plasser ledige. Rekrutteringsansvarlig i Hæren major Steinar Andersen mener det egentlige behovet ligger mellom 700 og 800, sier.

Han sier de først og fremst trenger lærlinger innen tekniske fag.

– De er ikke helt lett å få tak i. Det skyldes dels at det færre skoleelever som er opptatt av tekniske fag, men også at de ikke er helt klar over hvilke flotte framtidsutsikter de vil ha ved å ta fagopplæring i Forsvaret.

I Forsvaret består 97 prosent fagprøven første gang. (ANB)

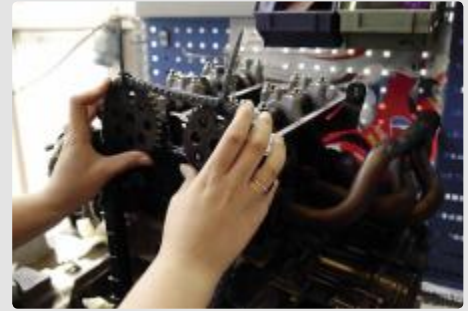


FOTO: SISSEL M. RASMUSSEN

# Defensjonskutt



Defensjonskutt på Andøya.

– Sørreisa står i et lyskryss der det veksler mellom grønt og rødt hele tida. Dermed blir de stående på stedet hvil, og det er en umenneskelig påkjenning. Det må ta slutt, sier han.

Camst mener forsvarssjefen planmessig prøver å redusere Forsvarets nærvær i nord.

– Den ene forsvarssjefen etter den andre kommer med svære baller av kutt, der de vet de ikke får innfridd alt. Men de gjør det gang etter gang, og hver gang får de en bit av denne ballen, sier han.



Ove Gamst.

**Sier nei.** LO-nestleder Tor-Arne Solbakken, som opprinnelig kommer fra NTL Forsvaret, gir Gamst full støtte i kampen for Sørreisa-anlegget.

– Forslaget om samlokalisering er en dårlig skjult omkamp. Fjellanlegget har irritert forsvarsledelsen siden det ble vedtatt. LO frykter konsekvensene av en samling vil gi dårligere robusthet. Dessuten kommer flyttingen til å medføre enorme kostnader. Denne saken kommer LO til å legge det store tunge loddet i vektskåla på. Sørreisa må ikke flyttes til Reitan, sier han.

Solbakken og LO er også i mot forslaget om én kampflybase, nedlegging av en av manøverbataljonene, nedlegging av Troms Militære Sykehus og reduksjonen av Orion-fly. I tillegg understreker Solbakken viktigheten av verneplikten og målet om at den skal gjelde for alle. Dessuten påpeker LO at sivile i Forsvaret må få en større plass framover. Solbakken kritiserer også manglende informasjon i denne prosessen.

– Vi mener høringsutkastet danner et dårlig grunnlag for gode innspill og medbestemmelse fra forbunda. Vi har måttet drøfte dette uten å ha innsikt i bakgrunnsmateriale. LO er bekymra for at vi svekker Forsvarets kompetanse, sikkerhet og beredskap, og at forslaget utløser store konsekvenser for Forsvarets ansatte, sier han.

delers med at Forsvaret driver flyplassene videre, sier de to.

**Sørreisa.** Et annet forslag er å flytte den splitter nye og dyre kontroll- og varslingsanlegget i Sørreisa til Reitan. NTL-veteran Ove Gamst reagerer sterkt på behandlingen dette anlegget får.

## Verner ikke arbeidsplasser

**Forsvarsministeren fastslår at arbeidsplasser ikke blir en del av vurderingen for langtidsplanen.**

Statsråd Espen Barth Eide sier rett ut at hensynet til arbeidsplasser ikke vil spille inn når han skal utforme den neste langtidsplanen for Forsvaret, basert på det fagmilitære rådet.

– Jeg kommer ikke til å legge arbeidsplasser til grunn. Vi har lagt ned hjørnesteinsbedrifter og -baser før. Vi tør å gjøre det igjen – det er vondt og vanskelig – men det er noen enda dypere spørsmål vi må forholde oss til i denne sammenhengen, sier han.

Han understreker også at forslaget ikke er hans, men forsvarssjefen.

– Jeg skjønner at mange er sinte, men inntil videre: ikke vær sinte på meg. Det høres av og til ut som jeg har «skyld» for fagmilitært råd. Det har jeg i alle fall ikke ennå, poengterer han.

Til forsamlingen i Tromsø bemerket han at sist en forsvarssjef foreslo bare to bataljoner, fikk denne ikke medhold. Men han poengterte at bemerkningen ikke skulle tolkes i noen retning. Han kom også inn på kampflybasen:

– Jeg er enig i at Ørland er en glitrende flystasjon, med veldig, veldig gode muligheter for øving og trening. Men jeg er også enig i at den ligger fell sted i landet. Det er argumenter både for flere kampfly i Nord og på Ørland. Dette er en vanskelig kabal, og den har et stort økonomisk tilskudd, så vel som sikkerhetspolitisk. Man kan se for seg andre løsninger, med en hovedbase og hyppige deployeringer til andre baser. Vi har ikke trukket konklusjonen, det er derfor viktig å høre hva dere tenker om disse tingene, sier han.



Espen Barth Eide.



## Én av tre vil ha frynsegoder

Én av tre arbeidstakere mener frynsegoder er viktig når de søker ny jobb. Men hvis de må velge mellom dette og høyere lønn, svarer godt over halvparten at de heller ville hatt lønnspålegg, viser en ny undersøkelse.

– I kampen om attraktiv arbeidskraft vil arbeidsgivere som tilbyr sosiale goder, som en del av lønnspakken, ha et konkurransefortrinn i

forhold til arbeidsgivere som ikke tilbyr slike goder, sier adm.dir. Kristian Fæste i Xtra personell.

– Vi gjennomførte en tilsvarende undersøkelse i 2009, og andelen som mener slike goder er viktig når man søker nye jobber, har økt noe de siste to årene. Flere arbeidsgivere har nok sett verdien av å tilby noe ekstra. (ANB) ■■

De ansatte ved Forsvarets museer har vunnet fram og blir ikke overført til Manpower. Men nye medarbeidere vil bli hentet fra vikarbyrået.

■ ANDERS HAUGE-ELTVIK (tekst og foto)  
anders@lomeia.no

# Slipper outsour

**FÅR BLI:** Henriette Mikkelsen Hoel (t.v.), Beate Pedersen, Elise Engesland Halsne og Anette Reiersen slipper å bli overført fra Forsvaret til Manpower.

I november skrev NTL-magasinet om de ansatte ved Forsvarets avdeling for kultur og tradisjon (FAKT), som var planlagt outsourcet til Manpower. Årsaken var at FAKT skulle ha et visst antall ansatte, og da var det ikke plass til guidene på museene og Akershus slott.

Nå er det klart at disse får forsette som ansatte i Forsvaret, mens nye medarbeidere vil komme fra Manpower.

**Glad.** Anette Reiersen er en av guidene som nå har vunnet fram i kampen mot å bli outsourcet.

– Vi ble overrasket og glade over at vi fikk fortsette som ansatte i Forsvaret, og vi er veldig fornøyde med NTL og måten de har kjørt saken for oss. Men jeg er ikke 100 prosent fornøyd, i og med at de nye som kommer vil være fra Manpower. Målet var jo å jobbe for de som også kommer etter oss, og at de skal ha mulighet til å få ordnede arbeidsforhold, sier hun.

Forsvarsdepartementet er ventet å komme med en prinsipiell avgjørelse om innleie av guider til museer og slott, men det er ikke sagt når dette måtte skje.

Reiersen sier det blir spennende å se innholdet i kontraktene de vil få forelagt, og hun forutsetter at disse blir lovlige i motsetning til kontraktene de hadde.

– Vi har aldri blitt hørt eller møtt på noe plan før denne saken, og det er hyggelig å se at fagforeningen står så sterkt og kan vise muskler, sier hun.

**– Full seier.** Forbundssekretær Dag Ratama har jobbet mye med FAKT-saken, og han karakteriserer resultatet som en full seier for medlemmene.

– Nå er det bare å glede seg over at medlemmene har fått medhold. De som har jobb skal få fortsette som ansatte i Forsvaret, sier han.

Ratama oppfatter avgjørelsen fra FAKT som et kompromiss, i og med at nye guider skal komme fra Manpower. Denne siden av saken er imidlertid ikke NTL ferdig med.

– Vi vil følge opp den politiske siden av saken med forbundsleder i spissen. VI har fått beskjed om at Forsvarsdepartementet skal komme med en prinsipiell beslutning om innleie, og det kan bety at Manpower ikke skal fases inn. Det vil jo i så fall bli som en «konkurrent» til egne ansatte, som er en meget spesiell situasjon, sier han.

**Fornuftig.** Brigader John Einar Hynaas leder FAKT, og han har inntrykk av at løsningen er akseptert av begge parter.

– Hvordan landet dere på denne løsningen?

– Det akter jeg ikke å gå inn på. Vi har hatt en prosess med nivåene over oss, og funnet ut at dette er en fornuftig vei å gå. Det sikrer at vi

## Effektivt å jobbe hjemmefra

Hver tredje nordmann jobber hjemmefra minst én dag i måneden. Fire av ti gjør det fordi de synes det er mer effektivt. Hjemmekontor bidrar til å viske ut grensene mellom jobb- og privatliv, og kan gi fleksibilitet for både arbeidsgiveren og arbeidstakere, viser en ny undersøkelse.

– Det grenseløse arbeidet handler ikke bare om oppmykning av arbeidstid eller om sam-

menblandingen av det private og profesjonelle livet, det handler om muligheten til å jobbe fra andre geografiske steder enn arbeidsplassen, sier konsernsjef Maalfrid Brath i Manpower som står bak undersøkelsen.

43 prosent jobber hjemmefra for å jobbe mer effektivt og 33 prosent gjør ting de ikke rekker i kontortiden. (ANB) ■■



FOTO: COLOURBOX.COM



# cing

beholder de høyt kompetente medarbeiderne vi har, og det var viktig for meg å få en løsning som kunne opprettholde publikumstilbudet, sier han.

Hynaas bemerker at samtidig som det var viktig å beholde kompetansen, kommer han seg ikke unna behovet for årsverkreduksjon.

– Det er derfor vi har funnet denne løsningen sammen med de som er sjefer over oss, og jeg har inntrykk av at det var en løsning som la en demper på uroen, noe som også var viktig for meg, sier han.

At løsningen ses på som et kompromiss, synes han ikke er noe rart:

– Vi som sitter med et helhetsansvar inngår kompromisser hele tida. Det er det som gir framdrift. Nå håper jeg vi kan sette i gang å jobbe, og legge dette bak oss, sier han.

### Dette er saken



- Forsvarets museer og Akershus slott har lenge tid gått på midlertidige kontrakter som stadig ble fornyet.
- I fjor høst ble de varslet om at Forsvarets avdeling for kultur og tradisjon (FAKT) skulle redusere antall årsverk.
- Løsningen som ble skissert var å overføre de ansatte til Manpower, for så å leie dem inn for å gjøre nøyaktig samme jobb som de allerede utførte.
- De ansatte protesterte og NTL, som forbundet med størsteparten av de berørte LO-medlemmene, tok tak i saken.



Tone Rønoldtangen.

## Ikke lønnsdiktat

**Lønnsoppgjøret bør ikke overstige den forventede prisstigningen, sier Spekter-direktør Lars Haukaas.**

■ **MORTEN HANSEN** (tekst og foto)  
morten.hansen@lomediana.no

– Det er ikke Haukaas alene som definerer hva som er et ansvarlig lønnsoppgjør, repliserer LO Stat-leder Tone Rønoldtangen.

På nyåret gikk administrerende direktør i Arbeidsgiverforeningen Spekter, Lars Haukaas, ut og sa at årets lønnsoppgjør ikke bør overstige den forventede prisstigningen for 2012. Det er en analyse som ikke umiddelbart blir delt av leder for Spekters motpart i forhandlingene.

Leder i LO Stat, Tone Rønoldtangen (bildet), lover at hovedsammenslutningen skal forhandle fram et ansvarlig lønnsoppgjør, som tar hensyn til den økonomiske situasjonen i Europa og Norge. Men hun slår fast:

– Det er ikke Haukaas som definerer hva som er et ansvarlig oppgjør.

Rønoldtangen poengterer at det er industrien som først kjenner følgene av den økonomiske krisen i Europa, og at det vil bli tatt hensyn til under lønnsoppgjøret.

– Vi står bak at frontfaget skal følges. Hvis frontfaget, lønnsoppgjøret i industrien, blir lavt på grunn av den økonomiske situasjonen, så er det noe som påvirker våre lønnsoppgjør. Men det får vi svar på når forhandlingene starter. Å gå ut nå å si at det ikke blir noen kjøpekraftsutvikling er altfor tidlig, sier Tone Rønoldtangen.



## Skuffet over kvinneandel

Likestillingsombud Sunniva Ørstavik er svært skuffet over at kvinneandelen i kommunestyrene er den samme som ved forrige valg.

Tall fra Statistisk Sentralbyrå (SSB) som viser at andelen kvinnelige representanter valgt til kommunestyrene sammenlignet med forrige valg er omkring på samme nivå, 38 prosent. Det er Ørstavik langt fra tilfreds med.

– De siste årene har vi sett en jevn stigning i kvinnerepresentasjon, og det er første gang siden 1991 at dette står på stedet hvil. Da bør det blinke noen varselamper. Dette er et arbeid som krever systematisk tilnærming hele tiden, og slapper vi av, så stopper det opp, sier Sunniva Ørstavik. (ANB)



# Rekordhøy bruk av

**Flere universiteter har rekordhøy bruk av midlertidige ansatte. Halvparten økte andelen midlertidige fra 2010 til 2011.**

■ **ANNE-GRETE LOSSIUS** (tekst)  
anne.grete.lossius@lomeia.no

■ **SISSEL M. RASMUSSEN** (foto)

Andelen forskere og lærere ved landets universiteter som jobber uten fast kontrakt fortsetter å stige, til tross for siste års sterke fokus på de ansattes arbeidsforhold. Fra 2010 til 2011 har andelen midlertidig ansatte i forsker- og undervisningsstillinger ved universitetene steget fra 21,6 til 22,4 prosent. Det er det høyeste nivået siden 2006.

Universitetet i Tromsø (UiT) er blant verstingene. Ansatte på tidsavgrensede kontrakter i 2010 utgjorde 29,3 prosent av arbeidsstokken. I 2011 steg andelen til 31,8 prosent. Det er over tre ganger høyere enn i arbeidslivet totalt.

**Eksterne prosjekter.** Personal- og organisasjonsdirektør Odd Arne Paulsen ved Universitetet i Tromsø sier til Forskerforum.no at analysene av situasjonen ikke er ferdige, men de antar at økningen har sammenheng med at universitetet henter inn flere forskningsmidler

“ Jeg ser ingen grunn til at folk skal være midlertidige ansatt på prosjekter i fire, seks, åtte, ti år eller mer.

**Torill Nustad, leder av NTL-foreningen ved UiT**

til såkalte eksternt finansierte prosjekter.

– Jeg ser ingen grunn til at folk skal være midlertidige ansatt på prosjekter i fire, seks, åtte, ti år eller mer, sier Torill Nustad, leder av NTL-foreningen ved UiT.

Hun legger til at enkelte som forsker på helse kan være midlertidige i 20 år.

– Universitetet må ansette forskerne, og heller ta seg bryet med å si dem opp - om prosjektene forsvinner, framholder hun.

**Ønsker reduksjon.** – Det vi gjør fremover er å analysere ned til enkelte enheter og kartlegge utviklingen ned på enkeltpersonnivå. Vi ser tallene, vi ønsker en reduksjon, men får en økning. Det betyr at vi må intensivere arbeidet, sier personalsjefen.

Universitetet har i 2011 fastsatt en rekke tiltak som skal føre til en reduksjon i andel midlertidig tilsetting.

– Den tiden jeg har vært her har det vært stadig økende oppmerksomhet om at det har vært et institusjonelt problem. Og det har vært en økende aksept for at vi må gjøre noe. Det går noen år fra holdningsendringen begynner og vi innfører nye tiltak, til det blir konkrete endringer, mener han.

**Problemer med finansiering.** Paulsen har et forbehold i sitt ønske om å redusere midlertidigheten. Han ser problemer med finansieringen av universitets- og høyskolesektoren som en utfordring for ansettelsesforholdene og frykter at universitetet skal bli skadelidende.

– Stadig større andel av finansieringen kommer gjennom prosjekter som i sin art er tidsav-

grenset. I stor grad mener vi midlertidige stillinger er riktig når finansieringen er tidsavgrenset, sier Paulsen.

Torill Nustad sier til NTL-magasinet at forskningsmidlene burde gått direkte til utdanningsstedene, og ikke gjennom Forskningsrådet.

Hun påpeker også at ingeniører som har tekniske støttefunksjoner på eksterne prosjekter, kan ansettes fast.

– De går fra prosjekt til prosjekt, sier hun.

**Lavest i Agder.** Midlertidighetstallene er meldt inn til Database for statistikk om høyere utdanning i universitetenes og høyskolenes årlige rapportering om tilsatte. Den gjennomføres hvert år, og skal avspeile situasjonen på rapporteringstidspunktet.

Universitetet med størst nedgang og lavest andel midlertidige forskere og undervisere er Universitetet i Agder, som er det eneste universitetet som samtidig kan skryte av å ligge på nivå med resten av arbeidslivet. Universitetet har redusert andelen midlertidige årsverk fra 12,5 i 2010 til 9,2 prosent i 2011.

**Forventer handling.** De siste årene har det vært mye diskusjon om midlertidige ansettelser i academia, som førte til en kartlegging bestilt av Kunnskapsdepartementet (KD) i 2010. Den tegnet et dystert bilde av ansettelsespraksiser i sektoren og anbefalte en rekke tiltak, både fra institusjonenes side og fra statens side. 2. november i fjor uttalte statsråd for forskning og høyere utdanning Tora Aasland at det måtte være opp til institusjonene selv å få orden på arbeidsforholdene før eventuelle lovendringer vurderes.

I en e-post til Forskerforum skriver Kunnskapsdepartementet at de vil komme med «en oppsummering av situasjonen for midlertidighet i universitets- og høyskolesektoren i forbindelse med Tilstandsrapport for høyere utdanningsinstitusjoner 2011, som blir lagt fram til våren. Da vil eventuelt nye tiltak bli vurdert.»



Torill Nustad.

## Nedgang i sykefraværet

Sykefraværet er på full fart nedover. Spesielt kraftig er nedgangen i industrien.

Ifølge fersk statistikk fra Nav var det samlede sykefraværet for juli-september i 2011 på 6,6 prosent. Det er en nedgang på nesten 5 prosent sammenlignet med samme periode i 2010.

Fra tredje kvartal i 2010 til tredje kvartal i 2011 har det legemeldte sykefraværet sunket

fra 6,1 prosent til 5,8 prosent, mens det egenmeldte fraværet var uendret på 0,8 prosent.

Det legemeldte fraværet er det laveste siden tredje kvartal 2004.

– At sykefraværet har gått ned, kan henge sammen med den store oppmerksomheten på betydningen av felles innsats for å få ned fraværet, sier NAV-sjef Joakim Lystad. (ANB) ■■



FOTO: COLOURBOX.COM

# midlertidige



**FORSKER PÅ HELSE:** Mange av dem som forsker for å bedre vår helse, er midlertidige. Bildet viser blodårenettet i en hodeskalle.

## Midlertidige ansatte ved universitetene



Universitet	2010	2011
Norsk Teknisk Naturvitenskapelige Universitet i Trondheim (NTNU)	20,5	19,9
Universitetet for miljø- og biovitenskap i Ås (UMB)	22,2	22,2
Universitetet i Agder (UiA)	12,5	9,2
Universitetet i Bergen (UiB)	20,4	23,0
Universitetet i Nordland (UiN)	16,5	17,6
Universitetet i Oslo (UiO)	23,6	24,7
Universitetet i Stavanger (UiS)	17,6	17,4
Universitetet i Tromsø (UiT)	29,3	31,8
<b>Sum</b>	<b>21,6</b>	<b>22,4</b>

KILDE: DBH/NSD

## Krever handling

**NTL og Forskerforbundet krever politisk handling for å redusere bruken av midlertidige ansettelser i akademia.**

■ **ANNE-GRETE LOSSIUS** (tekst)  
anne.grete.lossius@lomedio.no

Bjarne Hodne, leder av Forskerforbundet, og leder John Leirvaag i NTL, er bekymret over økningen av midlertidige ansatte i akademia. De har derfor nylig sendt et åpent brev til kunnskapsminister Tora Aasland der de krever politisk handling. De ber om en redegjørelse for hvilke tiltak som er iverksatt, og hvilke tiltak statsråden planlegger å iverksette for å redusere bruken av midlertidige.



Bjarne Hodne.



John Leirvaag.

I brevet heter det at rapporten fra det såkalte Rindalutvalget, som gikk grundig gjennom situasjonen i sektoren, og kom med konkrete forslag til tiltak, har fått bred oppslutning. Utvalget foreslo blant annet at alle oppdragsforskere med prosjekter ut over fire år, i hovedsak skal ansettes fast.

«På Kunnskapsdepartementets styreseminar 31. oktober 2011 ga statsråden entydige politisk marsjordre til styrene ved universiteter og høyskoler om å redusere bruken av midlertidig tilsetting. Det var en riktig og god beslutning», skriver de to lederne.

Alle oppdragsforskere med prosjekter ut over fire år, skal i hovedsak ansettes fast.

Fra utvalges forslag

**TESTER:** Fred Prata var med da Avid ble testet på et småfly nær en vulkan på Sicilia i slutten av november. Med seg på laget har han fått flyselskapet EasyJet. FOTO: PRIVAT



# Ikke lenger askefa



I 2010 førte et vulkanutbrudd på Island til at mange satt «**askefast**» rundt om i Europa. Nå har en forsker ved Norsk institutt for luftforskning (NILU) funnet en **løsning på problemet**.

■ **SIMEN AKER GRIMSRUD** (tekst og foto)  
simen.lomedia.no

Et infrarødt kamera, som kan monteres på flyvingen, skal kunne skille mellom askepartikler og partikler fra vanndamp og is. Kameraet tar flere bilder i sekundet, og skal gi beskjed til piloten hvis tettheten av vulkansk aske blir for stor. Da har piloten mellom fem og ti minutter på seg til å manøvrere unna askeskyen.

– Hvis Katla våkner til live kan det bli et problem, men vi vil i så fall være mye bedre forberedt i framtiden, sier Fred Prata.

**Testet på Sicilia.** Det hele startet for 20 år siden, da han jobbet ved et romforskningsinstitutt i Australia. Prata ville finne ut om man kunne skille mellom askepartikler og partikler fra vanndamp og is ved å se på satellittbildene.

– Men så tenkte jeg; det må da være mye bedre å installere utstyret på selve flyet, i stedet for å bruke bilder fra satellitter i verdensrommet. Da fikk jeg ideen om dette kameraet, forteller seniorforskeren.

Prata tok med seg ideen sin til Boeing i Seattle, men han ble møtt med vennlig latter i Statene.

– De kunne ikke skjønne det, for det å fly var det tryggeste man kunne gjøre. Kom tilbake når vi kan tjene penger på det, sa de, smiler Prata.

**Internasjonalt selskap.** I 2010 kom vendepunktet. Vulkanutbruddet på Island lammet flytrafikken i hele Europa. Flyselskapene tapte store summer. Hele det globale systemet fikk merke hvor sårbar man er for naturkreftene. Løsningen satt en amerikansk forsker i Norge med. Hans oppfinnelse har fått navnet AVOID.

– Da handlet det plutselig om penger, og flyselskapene ble interesserte. Nå har det tyske selskapet EasyJet kommet på banen og støtter oss, også økonomisk. Men de er mer som en kunde, og har allerede sagt at de er interessert i 20 AVOID-kameraer når alt er klart, forteller Prata.

I november og desember reiste Prata selv til Sicilia for å teste systemet på småfly nær en vulkan. Så langt har det gitt positive svar. Den siste uken var store deler av verdenspressen til stede, med CNN, The Guardian og BBC i spissen.

– Ingen vil høre en forsker som sitter på et kontor snakke om dette. Det hjelper å få med et stort flyselskap, sier han.

**Takker kollegaene.** Prata har de siste fem årene jobbet hos NILU på Kjeller. Han mener institut-

tet skal ha sin del av æren for at prosjektet han har jobbet med i mange år ser ut til å bli en realitet.

– Det har vært et team av mennesker her som har hjulpet meg. Så langt har alle vært positive her, sier han.

Han mener det er mye lettere å jobbe med prosjekter som dette i Europa, og spesielt i et land som Norge. Det er også grunnen til at han takket ja til et tilbud fra NILU for fem år siden, pakket kofferten og reiste fra sin daværende jobb i Australia.

– Det har helt klart vært positivt for meg å være i Norge. Jeg føler det er mye positiv tenking her, det er mange muligheter og dere er konkurransedyktige. Dessuten er ikke Norge rammet av den økonomiske krisen i like stor grad, sier Prata.

**Kan bli solgt.** Hele AVOID-prosjektet er nå organisert i et kommersielt datterselskap av NILU. Men om et par år tror Prata det forsvinner ut av NILUs hender.

– NILU er ikke eksperter på luftfart, det må vi erkjenne. Enten må vi selge hele prosjektet, eller så må vi bli partner med et selskap som kan bygge dette systemet. Vi kan ikke bygge tusenvis av enheter her ved NILU.

Uansett hva som skjer, ser Prata lyst på NILUs framtid.

– NILU vil klare seg godt. Det kommer nye prosjekter, smiler han.



**UNIK:** Fred Prata viser fram prototypen av AVOID-systemet. Den ligger til vanlig trygt lagret i en koffert i kjelleren på NILU.

# Lønns- festen

**Lederlønningene** i statlig eide bedrifter og statsforetak **fortsetter å stige** – i et raskere tempo enn den vanlige lønnsveksten. Det er både staten og LO kritisk til. Men gjør de noe med det?

■ **MORTEN HANSEN** (tekst og foto)  
morten.hansen@lomediamedia.no

Om en drøy måned starter opptakten til tariffoppgjøret. Da legger Det tekniske beregningsutvalget for lønnsoppgjøret (TBU) fram sin foreløpige rapport om fjorårets lønnsoppgjør. Går det som tidligere, viser tallene at lederlønningene i mange sektorer har økt mer enn den gjennomsnittlige lønnsøkningen for arbeidstakere. For noen har den økte betraktelig mer – både i kroner, og ikke minst i prosent.

**Krever ansvar.** Mens lønnsveksten blant lederne i privat sektor langt på vei er ønsket, har staten – som eier mange og store selskaper – et annet syn på saken. Staten ønsker ikke at lederne skal ha høyere lønnsvekst enn resten av samfunnet. Senest på NHOs årskonferanse sa statsminister Jens Stoltenberg:

– Kravet til solidaritet må også gjelde lederlønningene. For det første fordi det etter hvert er mange som har lederstillinger. Men enda mer fordi det har en sterk symbolvirkning. Det er helt urimelig å kreve et ansvarlig oppgjør av arbeidstakerorganisasjonene hvis ikke også lederne holder igjen.

**Over det dobbelte.** Men en ting er hva man sier. En annen ting er hva man gjør. For mens den gjennomsnittlige lønnsveksten de siste årene har vært mellom tre og fire prosent, har lederne i bedrifter hvor staten eier mer enn 50 prosent vært på rundt åtte prosent – ifølge Skattedirektoratets register over lønns- og trekkoppgaver.

Noen har fått mye mer. 



## Lederlønsutviklingen



### **For et drøyt år siden skrev Riksrevisjonen i en pressemelding:**

Lederlønsutviklingen framstår som mindre moderat etter at regjeringen i 2007 iverksatte tiltak som skulle bidra til moderasjon. Den gjennomsnittlige lederlønsveksten i de statlige selskapene har i perioden 2007–2009 vært dobbelt så høy som den generelle lederlønsveksten i norske selskaper, og den årlige lederlønsveksten i statlige selskaper var i denne perioden høyere enn i perioden 2004–2007. Styrene i de statlige selskapene har i perioden 2007–2009 i liten grad lagt vekt på moderasjon i lønningene til selskapenes administrerende direktører.

Det statlige eierskapet bør være langt mer aktivt enn i dag. Det skal satses offensivt på forskning og utvikling. Statlige eide selskaper skal gå foran i arbeidet for likestilling, og det skal settes inn tiltak for å oppnå større åpenhet og bevissthet om lederlønninger i bedrifter hvor staten er en stor eier. **Soria Moria-erklæringen, 13. oktober 2005. (s. 23)**

▣ **Krever det samme.** Posten Norge er heleid av staten. Konsernsjef Dag Mejdell har både bonusavtale og fastlønn. Hans totale lønnsutbetalingene økte med 12 prosent fra 2009 til 2010 – til 3.858.008 kroner.

Steinar Solaas jobber ved Nesodden postkontor på Tangen. Hans lønnsøkning var betraktelig mindre.

– Jeg mener vel det samme som de fleste i fagbevegelsen. Krever man moderasjon for de på gulvet, må man vise moderasjon selv.

Han konstaterer at tariffoppgjøret så smått begynner å nærme seg. For lederlønndiskusjonen oppfatter han som et sikkert tariffoppgjøretegn – noe som det snakkes om, men som ikke blir gjort noe med.

– Man blir forbannet når man hører hva topplederne tar ut til seg selv, samtidig som de hever pekefingeren til vanlige folk.

Han konstaterer at selv om fagbevegelsen har folk plassert i de forskjellige styrene – både som ansattrepresentanter og som vanlige styremedlemmer – er det få endringer å spore.

– Det hadde ikke skadet om disse styremedlemmene hadde vært ute i offentligheten når lederlønningene diskuteres. De får jo bra betalt for å sitte i styrene, så det burde man kunne forvente, sier Solaas.

**Får gehør.** Forbundsleder i Postkom, Odd Christian Øverland, er arbeidstakerrepresentant i styret til Posten Norge. Han mener at han selv, og de andre Postkom-medlemmene i styret, gjør det de kan for å holde lønnsutviklingen på linje med de andre oppgjørene.

– Lønnsutviklingen til konsernsjefen de siste årene er i samsvar med de andre oppgjørene i Posten. Jeg har sagt at det kan være årlige variasjoner, men det kan ikke avvike mye og det kan ikke være slik at han har høyere vekst hvert år, sier Øverland.

Postkom-lederen mener den høye veksten skyldes bonusutbetalingene – som varierer fra år til år. Øverland holder fast ved at den vanlige

lønnen til Mejdell ikke har samme vekst som gjennomsnittet i de statlige selskapene.

– Det hører med til historien at Postkom var mot bonusordningen da den i sin tid ble innført. Det var en fight vi tapte i styret, sier Øverland.

**Taushetsplikt.** Han mener styremedlemmene fra LO til en viss grad er skyld i lønnsutviklingen. Men han påpeker at LO-tillitsvalgte ikke sitter med flertallet i styrene.

– Sitter det tillitsvalgte og år etter år aksepterer at lederlønningene stiger mer enn andre lønninger, så er de medansvarlige. Men man

kan ikke rette pekefingeren mot styremedlemmer som kommer i mindretall. Dersom man har stemt i mot, og latt det framgå som en merknad i styreprotokollen, så har man gjort jobben man kan forvente, fastslår Øverland.

Postkoms toppillitsvalgt har forståelse for at medlemmer savner tilbakemeldinger på det som skjer i styrerommet.

– Jeg forstår resonnementet – vi er tillitsvalgte, vi mottar honorar, og burde i alle fall fortelle hva man stemmer. Men noen kan føle seg bundet av, og er bundet av, taushetsplikt. I Posten har vi fått gehør for at vi kan informere våre medlemmer om hva vi har stemt i prinsipielt viktige saker. Ikke alle styrene har en slik ordning, sier Øverland.

**Blir ikke svekket.** Arbeidsgiverorganisasjonen Spekter organiserer mange av de statseide bedriftene. Administrerende direktør, Lars Haukaas, antar styrene gir lederne den lønna de skal ha.

– Mitt ansvar er å styre de kollektive avtalene slik at jeg når de inntektspolitiske målene. Så er det styrene som fastsetter lederlønninger. De har fått ansvar og et regelverk fra eieren – Regjeringen. Jeg tar det for gitt at de forholder seg til det regelverket, sier Haukaas.

Han mener forhandlingsklimaet i Norge er bra, og tror ikke dette blir svekket av utviklingen av lederlønningene i disse virksomhetene.

– Det er viktig å markere at inntektspolitikken, og målene for denne, er noe alle partene er enige om. Dette for å sikre høy sysselsetting og lav ledighet, og sikre velferden. Selv om enkeltpersoner eller grupper får over ramma noen år, river ikke det ned ordningen. Det er en forutsetning at det også innenfor de inntektspolitiske føringer og rammer kan foretas prioriteringer, sier Haukaas.

Han poengterer at det også i de ordinære lønnsoppgjørene er noen som får mer enn ramma. Og mener lederlønnsutviklingen er mer nyansert enn det som kommer fram.

## Statnett



**Auke Lont**, direktør i Statnett, økte lønn og annen godtgjørelse med 13 prosent fra 2009 til 2010 – til **2.305.579 kroner**.



## Statoil



**Helge Lund**, konsernsjef i Statoil, økte sin skattbare lønn med 7,4 prosent fra 2009 til 2010 – til **10.997.000 kroner**



## Statkraft



**Christian Rynning-Tønnesen**, konsernsjef i Statkraft, ble ansatt 1. mai 2010 og tjente **2.738.849 kroner** for sine åtte første måneder i sjefsstolen. Det tilsvarende årslønn på 4,1 millioner kroner. Det er 9,5 prosent mer enn det forgjengeren tjente.





**MODERASJON:** Steinar Solaas mener lederne må vise den samme moderasjonen som de krever av sine ansatte. Han konstaterer at selv om kritikken av lederlønnene er en årlig øvelse, er det lite som blir gjort.

– Når man ser på lederlønnsutviklingen generelt er det forskjellige nivåer. Styrene i de stats-eide virksomhetene er opptatt av å ha best mulig leder. Og de gjør det som er nødvendige for å rekruttere og beholde disse – innenfor et system som er forsvarlig, åpent og innenfor regelverket, sier Haukaas.

**Rettferdighet.** Stein Reegård, leder av LOs samfunnspolitisk avdeling, mener det er flere grunner til å være opptatt av lønnsutviklingen til lederne.

– En av grunnene er at det handler om rettferdighet. Når lederlønnene øker mer enn i resten av samfunnet, gir det økte forskjeller. Dels direkte – for dem det gjelder – men også ved at man trekker hele lønsspennet oppover – slik at det blir større spredning generelt, sier Reegård.

LOs sjefsøkonom trekker også fram hensynet til en fornuftig lønnsdannelse. Reegård påpeker at det også er gunstig for sysselsetningen.

– Det er mange som i og for seg kan ta ut mye kortsiktig. Men det ville vært veldig uheldig for

både økonomien og sysselsetningen – som ville blitt svekket. Det er behov for en kollektiv fornuft, sier Reegård, og påpeker at selv om det er forskjell på private og offentlige bedrifter, er det mange likhetstrekk.

– Også i offentlige bedrifter kan noen utnytte en sterk markedsposisjon til å få høye tillegg. Mens andre har langt mer krevende oppgaver enn i private bedrifter til lavere lønn, sier han.

**Unødvendig.** Reegård er skeptisk til de som sier høye lønninger og bonuser gjør at lederne presterer bedre. Han mener det er en ide fra høyresiden som kan virke tilforlatelig i teorien, men som fungerer dårlig i praksis.

– For det første er det unødvendig. Mange ledere har veldig stort fokus på seg, og et sterkt ønske om å levere bra uten ekstra belønning. For det andre er det vanskelig å måle akkurat deres bidrag til gode resultater, sier Reegård.

Han påpeker at de som skal bestemme bonusen, ofte mangler kompetanse og autoritet til å håndheve det på en riktig måte.

– Dermed blir det bare en generell, skjult, lønnsøkning. Bonusordninger byr på store praktiseringsproblemer, konkluderer Reegård.

**Statsministerlønn.** LO Statsleder Tone Rønoldtangen støtter Jens Stoltenberg i at lederne også

## Secora

**Ole-Johnny Johansen,** konsernsjef i Secora, økte lønnen med 8,6 prosent fra 2009 til 2010 – til **1.255.153 kroner.**



## Norsk Tipping

**Torbjørn Almlid,** administrerende direktør i Norsk Tipping, økte lønnen med 16,5 prosent fra 2009 til 2010 – til **2 183 000 kroner.**





▪ må vise moderasjon. Hun mener statsministerens lønn burde vært en god pekepinne på hvor nivået burde ligge.

– Lønn viser litt hvor man er i hierarkiet. Jeg synes ingen ledere i statsbedrifter burde tjene mer enn statsministeren. Når det er sagt, mener jeg statsministeren burde tjent mer, sier Rønoldtangen.

Hun mener hovedprinsippet for avlønning bør baseres på arbeid og ansvarsområder.

– Jo mer ansvar, jo mer lønn. Vi krever alltid at alle skal ha reallønnsvekst. Det gjelder selvfølgelig også lederne. Skal lederne få noe mer enn andre, bør det være spesielle grunner til det, sier Rønoldtangen.

LO Stat-lederen mener det er få argumenter for at lederne i statsbedriftene skal ha mer lønnsøkning enn andre ansatte.

– Noen av argumentene som brukes er at det er konkurranse med de private bedriftene. De på sin side argumenterer med at vi kan miste de beste norske lederne til utlandet. Jeg kommer ikke på noen toppledere som har forsvunnet til utlandet, sier Rønoldtangen.

**Går en grense.** Hun er klar på at også ledere i staten fortjener god lønn, men mener nivået de siste årene har steget for mye.

– Staten skal lønne lederne sine godt. Men det er en grense. Når vi ser at lederlønningene i de fristilte bedriftene ligger på tre-fire millioner kroner, og mer, er grensen brutt. Når disse bedriftene blir fristilte, stiger lederlønnen kraftig, mens de ansatte mister sine pensjonsordninger.

Dette skjer selv om både LO og de ansatte er representert i styrene.

– Jeg tror at mange av våre styremedlemmer føler seg veldig alene i styrommene. Det er ikke så enkelt å stå imot de profesjonelle styremedlemmene i slike saker, sier Rønoldtangen.

### Statlig lederlønn



Mens selskapene hvor staten eier 50 prosent eller mer har høy lederlønnvekst, holder staten orden på veksten til sine egne ledere. De statlige topplederne hadde en økning i gjennomsnittslønn på 3,0 prosent fra 31.12.2009 til 31.12.2010.

Det er nå 308 ledere tilknyttet statens lederlønnssystem.

# Tillitsvalgte få

## Flere tillitsvalgte tjener gode penger på å bestemme lederlønninger – og sine kollegaers framtid.

■ **MORTEN HANSEN** (tekst og foto)  
morten.hansen@lomedia.no

Styrehonorarer i hundretusenkroneklassen er ikke uvanlig i de store selskapene. Har du en plass i styret, gjøres det ikke forskjell på om man er de ansattes representant eller profesjonell styregrossist. Noen av disse styreplassene er det LO-tillitsvalgte som innehar. Og det er ikke bare blant ansattrepresentantene man finner styremedlemmer fra LO. Flere av styrene i de statlige foretakene har sentrale LO-tillitsvalgte i sine styre.

**Statlige bedrifter.** LO-leder Roar Flåthen er styremedlem i Innovasjon Norge. Selskapet som skal hjelpe norske bedrifter gir LO-

lederen 100 000 kroner i året i styrehonorar. I datterselskapet til Innovasjon Norge, Investinor AS, sitter LOs 1. sekretær Trine Lise Sundnes. For det får også hun 100 000 kroner. Sundnes sitter også i styret til det nyopprettede Aerospace Industrial Maintenance Norway SF. For det får hun 150 000 kroner.

Ellen Stensrud er hovedkasserer i LO. I Statkrafts styre er hun nestleder, og mottar 289 500 kroner.

Informasjonssjef i LO, Jenny Ann Hammerø, sier LOs tillitsvalgte representerer en viktig kompetanse i styrene.

– Det har alltid vært LOs politikk at styrene i store virksomheter må representere et mangfold. Derfor har vi blant annet arbeidet for å få flere kvinner inn i styrene. LO har alltid stilt seg til rådighet for styreverv i virk-



**KRITISK:** Riksrevisor Jørgen Kosmo konstaterer at helseforetakenes styrer ikke evner å ta til seg signalene fra eierne. I en tid hvor det er manet til moderasjon, har de gitt lederne kraftig lønnsøkning. I bakgrunnen revisjonsråd Bjørg Selås.

# Helseforetakene får kraftig kritikk fra riksrevisoren

## Riksrevisor Jørgen Kosmo legger lite imellom når han kritiserer lederlønnutviklingen i helseforetakene.

■ **MORTEN HANSEN** (tekst)  
morten.hansen@lomediamedia.no

■ **ERLEND DALHAUG DAÆ** (foto)  
erlend.dalhaug.daae@lomediamedia.no

Staten får sterk kritikk av Riksrevisjonen for lønnsutviklingen blant lederne i helseforetakene. I fjor var det lederlønningene i de statlig eide foretakene som ble satt under lupen – og kritisert.

Nå viser det seg at helselederne ikke står tilbake når det gjelder lønnsutvikling.

Riksrevisjonens kontroll viser at lederne i de regionale helseforetakene og helseforetakene har hatt en sterkere lønnsvekst enn øvrige ansatte i disse foretakene.

– Dette er beklagelig og gir dårlige signaler til ansatte i bedrifter som i mange tilfeller må gå gjennom store omstillinger, sier Kosmo.

Riksrevisjonen slår fast: «Oppfordringen om moderasjon har vært særlig sterk fra 2007. Likevel har lønnsveksten for ledere i helseforetakene vært sterkere i årene 2007–2010 enn i årene 2003–2007.»

Statens vaktbikkje setter spørsmålsteget ved styrenes teft.

– De styremedlemmene i de regionale helseforetakene som ikke har fått med seg at man skal vise moderasjon, har ikke fulgt mye med i den politiske debatten, sier Kosmo.

Selv om Helsedepartementet er ansvarlig for utviklingen, legger riksrevisoren hovedskylden på styrene.

– Det er måte på hvor detaljerte man skal være. Virksomheten må være i stand til å lytte til politiske signaler. I alle fall styreleder og styremedlemmer, sier Kosmo.

# r penger for å styre

somheter der vi har eierinteresser, eller der staten er inne som en sentral eier. LOs representanter i styrene er likestilte med de øvrige styremedlemmene både hva gjelder oppgaver og ansvar, og beholder i likhet med de øvrige styrepresentantene sitt honorar, sier Hammerø.

land. Øverland og de andre ansatterepresentantene i Posten beholder styrehonoraret selv. Øverland påpeker at styreplassen innebærer et ekstra ansvar.

– Noen vil kanskje hevde at vi ikke gjør et arbeid som forsvaret honoraret. Men vi har et

har vært mye mildere enn den kunne ha vært, sier Øverland

«Noen vil kanskje hevde at vi ikke gjør et arbeid som forsvaret honoraret. Men vi har et juridisk ansvar med å sitte i styret.» **Odd Christian Øverland**

Øystein Aslaksen satt mange år som leder i Lokomotivmannsforbundet. Han er også med på å lede NSB fra styrerommet. For det blir han honorert med 172 000 kroner. I styrerommet til Posten Norge sitter Postkom-leder Odd Christian Øverland, noe han får 169 002 kroner for. I Postens ti personer store styre finner man for øvrig tre Postkom-tillitsvalgte i tillegg til Øver-

juridisk ansvar med å sitte i styret. I tillegg mener jeg det er viktig at vi er representert i styrene. I Posten har vi vært gjennom en stor nedbemanning de siste årene. I Postkom aksepterer vi at utviklingen er slik at vi må nedbemanne. Men vi vil være med på å bestemme. Vi har fått en posisjon som gjør at vi blir hørt i styrerommet. Vi har fått til en omstilling som

**LO som medeier.** LO har mye av sine midler plassert i aksjer, og er storaksjonær i enkelte selskaper. I disse selskapenes styre finner man flere LO-topper. I A-pressens styre sitter Jan Davidsen. Det gjør han sammen med Ellen Stensrud. I 2011 fikk hvert styremedlem utbetalt 90 000 kroner. LO har eierandel i Sparebank1. LOs representant i styret er Tor Arne Solbakken. I 2010, da Bente Halvorsen var LOs styrerepresentant, var honoraret 168 000. I Bank1 Oslo Akershus sitter Arve Bakke og Roar Flåthen. Sistnevnte er styrets nestleder og får 175 000 kroner, mens Bakke får 155 000 kroner. I Sparebank1 Livsforsikrings styre sitter Gerd Kristiansen. Det får hun 158 000 kroner for.

*Også mange tillitsvalgte er ansatterepresentanter i styre. Der hvor det utdeles styrehonorarer, gjelder det også disse tillitsvalgte. Tallene er fra 2010, om ikke annet nevnes.*



## Skal kartlegge vold mot homofile

For første gang skal vold i nære relasjoner blant lesbiske, homofile, bifile og transpersoner kartlegges. Det er regjeringens handlingsplan mot vold i nære relasjoner som varsler at det i nasjonal sammenheng skal undersøkes hvor utsatte disse gruppene er.

Statsråd Audun Lysbakken påpeker at dette feltet er noe de vet for lite om.

– Det er også noe vi ikke har en sterk nok innsats for å forebygge, sa han da regjeringen la frem handlingsplanen.

Kartleggingen skal omfatte både barn og voksne, og gjennomføres av LHBT-senteret (lesbisk, homofil, bifil, transperson) ved Barne- og familiedirektoratet. Krisesenter-tilbudene skal også evalueres. (ANB) ■■

# Fordommer hindrer int

**Har du et utenlandsk navn, synker sannsynligheten for å bli innkalt til intervju med 25 prosent. Flere arbeidsgivere vet ikke at de diskriminerer, sier Fafo-forsker Jon Rogstad.**

■ ANNE-GRETE LOSSIUS (tekst og foto)  
anne.grete.lossius@lomeia.no

Jon Rogstad og Arnfinn H. Midtbøen ved Institutt for samfunnsforskning har undersøkt diskriminering i arbeidslivet ved å sende ut 1 800 fiktive jobbsøknader til 900 reelle jobbutlysninger.

**Etnisk diskriminering.** Søknadene ble sendt ut parvis til hver stilling innen seks forskjellige bransjer. De fiktive søkerne var så identiske som mulig i alder, kompetanse og arbeidserfaring. Alle fylte minimumskravene og alle hadde full norskkunnskap – men en søker hadde norsk navn, den andre, og like søknaden, var fra en person med et pakistanskliggende navn. Det nedslående resultatet er altså at sannsynligheten for å bli innkalt til intervju om du har utenlandsk navn reduseres med om lag 25 prosent.

Rapporten viser at menn diskrimineres mer enn kvinner, og at privat sektor diskriminerer mer enn offentlig sektor.

Rogstad var invitert av Norsk Folkehjelp til Sørmarka for å informere om forskningsrapporten: «Diskrimineringens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv.»

**Søkelys på arbeidsgivere.** De har i etterkant av funnene intervjuet 42 arbeidsgivere om årsaken til at de hadde diskriminert. Denne intervjurunden var ikke særlig oppløftende.



**HINDRER INTEGRERING:** – Det er liten tvil om at etnisk diskriminering forekommer, og er et betydelig hinder for integrasjon i norsk arbeidsliv, sier Fafo-forsker Jon Rogstad.

## Duppedingser til besvær

Nye duppedingser betyr nye utfordringer for arbeidsgiverne. Du kan like godt lære deg bokstavkoden BYOD med en gang: «Bring Your Own Device» kalles nemlig trenden som innebærer at du og jeg forventer å kunne bruke våre egne private smarttelefoner, nettbrett og bærbare PC-er i jobbsammenheng.

En ny undersøkelse som er gjennomført av

IT-selskapet Cisco, viser at dagens arbeidstaker ser på det å bruke sin egen personlige mobil eller andre enheter på jobben som en rettighet, mer enn et privilegium.

Mange bedrifter ikke er forberedt på å møte kravene til den nye arbeidstakergenerasjonen, og sikkerhet er den største barrieren for en mer fleksibel og mobil arbeidstilværelse. (ANB) ■■



FOTO: SISSEL M. RASMUSSEN

# egrering

## Se kritisk på kvaliteten

– Se kritisk på kvaliteten av likestillingsarbeid, råder Claus Jervell ved Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO).

■ ANNE-GRETE LOSSIUS (tekst og foto)  
anne.grete.lossius@lomedia.no

Han sier at det går an å motvirke negative holdninger ved å jobbe med gode rutiner for opplæring om diskriminering og negative holdninger.

**Likestilt samfunn.** – Likestilling og mangfold må bli an del av det systematiske arbeidet. Hvis dere sjelden eller aldri vurderer eller tilsetter søkere med funksjonshemming eller med innvandrerbakgrunn, er det et symptom på at kvaliteten på rekrutteringsarbeidet er for dårlig, framhever han.

Likestillingslovens formål er at Norge skal være et likestilt samfunn.

– Om du lyser ut en stilling i aldersgruppen 25 til 35 år, da bryter du loven. Det betyr at andre ikke blir vurdert, og det er diskriminering, fastslår han.

Samtidig påpeker Jervell at alle forskjellsbehandlinger ikke er usaklige.



**ENGASJERT:** Claus Jervell i engasjert samtale med Kosar Yagnb fra Hero kompetanse.

– Ta for eksempel språk. En kan kreve godt språk om en trenger det i stillingen, men det er forskjell på en lærer eller saksbehandler og en renholder, understreker Jervell, og spør: – Hva er språkkravene i de forskjellige stillingene? Lag det.

Han påpeker også at vi trenger en styrking av lovverket når det gjelder plikt til å jobbe for likestilling. I tillegg bør både veiledning og tilsyn og bedre dokumentasjon av utviklingen styrkes.

## Mangfoldsnettverk

Statens vegvesen er blant få som går i spissen for et likestilt arbeidsliv.

■ ANNE-GRETE LOSSIUS (tekst og foto)  
anne.grete.lossius@lomedia.no

Virksomheten har opprettet et mangfoldsnettverk, og de rekrutterer kontinuerlig folk med minoritetsbakgrunn.

– Det er blant annet for å sikre at vi ikke går glipp av god kompetanse, sier



Hege Merete B. Davey.

seniorrådgiver i Vegvesenet, Hege Merete B. Davey.

Hun forteller at vegdirektør Terje Moe Gustavsen tar en aktiv rolle. Han stiller konkrete resultatkrav.

– Minst fem prosent av alle nytilsatte skal enten ha redusert funksjonsevne eller minoritetsbakgrunn, forklarer hun.

Av dem som ble ansatt i 2010 var 7,5 prosent i denne gruppen – blant 759 nyansatte hadde 43 minoritetsbakgrunn og 14 nedsatt funksjonsevne.

– Å ta i bruk forskjeller bidrar til et bedre arbeidsliv, fastslår Davey.

### Integrering og jobbsøking



**11. januar 2012 ble 509 lederstillinger utlyst på nettstedet finn.no. Forskerne registrerte følgende:**

- 18 ønsker søkere med etnisk minoritetsbakgrunn. Én av dem er fra privat sektor (Coca Cola).
- 12 oppfordrer kvinner til å søke.
- 12 offentlige arbeidsgivere vil tilrettelegge for søkere med nedsatt funksjonsevne.

**Samme dag ble det utlyst 14 857 stillinger.**

**Her fant forskerne følgende:**

- 1 242 annonser nevner mangfold (nesten bare offentlige).
- 468 annonser nevner innvandrerbakgrunn (nesten bare offentlige).
- Ett bemanningsbyrå har mangfoldserklæring i egen tekst.



I vår faste spalte tar Bjørn Willadsen opp aktuelle temaer om arbeidsmiljø. Han tar gjerne imot spørsmål eller kommentarer på e-post: [bjorn.willadsen@linkx.no](mailto:bjorn.willadsen@linkx.no)

## Seks HMS-forskrifter – omfattende,

Fra neste år blir 47 av dagens HMS-forskrifter redusert til seks. De nye forskriftene ligger klare.

Det har tatt mer enn ti år å få satt sammen de nye forskriftene. Hensikten er å skape en bedre struktur og oversikt og på den måten gjøre det enklere å bruke regelverket. I løpet av dette året skal det innføres omleggingen, og fra 1. januar 2013 er det de seks nye forskriftene som gjelder.

Den korte tittelen på de seks nye forskriftene er:

- Organisering, ledelse og medvirkning i arbeidslivet
- Arbeidsplassforskriften
- Forskrift om utførelse av arbeid
- Forskrift om tiltaks- og grenseverdier
- Produsentforskriften
- Forskrift om administrative ordninger

**Samme innhold.** Alle seks er samlinger av regler i forskriftene som gjelder i dag. Her er det ikke snakk om endringer i rettigheter og plikter, men samling og omstrukturering av et stort antall paragrafer. Det har blitt mer oversiktlig, men det er også tydelig at det er en samling. Etter hvert som vi får praktisk erfaring med forskriftene, kommer nok forslagene om å flytte bestemmelser.

Den som forventet i forenkling i betydningen «færre paragrafer, tynnere regelverk» kommer nok til å bli skuffet. Det er færre titler og bestillingsnummer å holde orden på, men omfanget er betydelig.



Her er det ikke snakk om endringer i rettigheter og plikter, men samling og omstrukturering av et stort antall paragrafer.

**Omfattende.** Forskriften om organisering, ledelse og medvirkning i arbeidslivet fanger opp bestemmelser fra alle de 47 tidligere forskriftene. Det har blitt forskrift som regulerer samarbeidet mellom arbeidsgiver, verneombud, tillitsvalgte, AMU og bedriftshelsetje-

nen, men det er også her det står om regionale verneombud. Dette er ikke noe problem, det er snakk om å bli vant til en ny redaksjon. Denne forskriften gir også et generelt krav om risikovurdering, mens forskriften om utførelse av arbeid følger opp med spesifikke krav til risi-

kovurderingen for arbeid med asbest, med kjemikalier, støy osv. Det blir fortsatt snakk om å skaffe seg oversikt og bla, også i årene som kommer.

**Ikke glem loven.** Arbeidsmiljøloven er overordnet forskriftene. For

# men oversiktlig



ILLUSTRASJONSFOTO: WWW.COLOURBOX.COM

burde bruke lov- og regelverket i praksis. Retten til medvirkning er for eksempel langt mer omfattende enn de to setningene som § 2.1 i forskriften forteller om; arbeidsmiljøloven har et eget kapittel om dette. Leser du bare forskriften får du et avstumpet bilde av hva medvirkning skal være i norsk arbeidsliv.

«Vernetjenesten» heter dagens publikasjon som samler forskrifter og lov i én utgivelse. Den er godt kjent og mye brukt. I «Vernetjenesten» blir det også gitt veiledende tekst. Det er helt nødvendig at det lages tilsvarende publikasjoner framover. Brukerne av disse forskriftene er i stor grad verneombud, dem er det mange av, og som nyvalgte trenger de å komme raskt i gang i sin nye funksjon. Dette stiller krav til at informasjonen er dekkende, oversiktlig og lett tilgjengelig.

**Også jus.** Som brukere ser vi i forskriftene etter en anvisning om hvordan HMS-spørsmål skal håndteres. Men forskriftene er ikke først og fremst en oppskrift på gode framgangsmåter, det er juridiske dokumenter om rettigheter og plikter.

Tytterste konsekvens skal noen kunne dømmes for å ha brutt bestemmelsene. Tar vi dette i betraktning, ser dette bra ut. Dette blir bedre, men hvor mye det har å si, gjenstår å se.

HMS-kravene skal ikke være endret med de nye forskriftene. Men det burde ha vært gjort noen språklige endringer i denne prosessen. Feks er overskriften «Arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten» i organiseringsforskriftens § 13-2 overmoden for utskifting. Den henger igjen fra en tid hvor noen hadde det fått det for seg at norske virksomheter bare ble drevet fra toppen, og slik er det jo ikke.

Dagens organisasjoner er flatere, med oppgaver og myndighet spredd godt ut over. Bedriftshelsetjenesten samarbeider selvfølgelig med mange, slik arbeidsmiljøloven forutsetter med formuleringen «bistå arbeidsgiver, arbeidstakere, arbeidsmiljøutvalg og verneombud...» (AML § 3-3 (2)). Derfor burde det hett «arbeidsgivers ansvar for bedriftshelsetjenesten»; det er mange flere enn arbeidsgiver som i praksis bruker henter hjelp og støtte herfra.

å få full oversikt må lov og forskrift leses i sammenheng, for forskriftene detaljerer og legger til nye bestemmelser innenfor rammen som loven trekker opp. Forskriften om organisering, ledelse og medvirkning har mange bestemmelser om verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Den som bare leser forskriften, går glipp av vesentlige rettigheter, mens den som bare setter seg inn i loven, mister de nyttige avklaringene som forskriftsbestemmelsene inneholder.

Det snakkes om å lage et forkriftsspeil. Ja, det er på sin plass med en oversikt som kobler de gamle med de nye bestemmelsene. Men når det gjelder organisering, ledelse og medvirkning er det et minst like stort behov for en publikasjon som gjengir bestemmelser fra lov og forskrift i ett – for det er slik folk

KILDE: FORSKRIFTENE FINNES PÅ WWW.LOVDATA.NO



**Magne Gundersen**  
Forbrukerøkonom  
Sparebank1 Gruppen



### Mobiltelefon

Jeg mistet mobiltelefonen min i gulvet og den takket for seg. Jeg lurte på om forsikringene mine dekker slike uhell?

**Silje F.**

LOfavør kollektiv hjem dekker tilfeldige og plutselige skader med en egenandel på kr 3.000. For deg vil det derfor være avgjørende hvilken alder og pris telefonen din har for å se om det vil lønne seg å bruke forsikringen eller ikke. Verdien du får erstattet synker med 20 % per påbegynte år. Det vil si at hvis du har en eldre telefon vil det sannsynligvis ikke lønne seg å bruke forsikringen.

### Kansellert flyreise

Jeg var i Bodø og skulle hjem til Bergen, men flyet ble kansellert. Jeg måtte overnatte og kom ikke på jobb den påfølgende dagen. Jeg har LOfavør Standard Reise-forsikring og lurte på om jeg får igjen noen av utgiftene mine?

**Turid A.**

LOfavør Standard Reiseforsikring dekker utgifter til overnatting med inntil kr 1.500. Før du benytter deg av forsikringen ville jeg hørt med flyselskapet om hvilke rettigheter du har. Flere selskaper dekker nemlig både mat- og hotellutgifter når flyet blir innstilt. Forsikringen dekker ikke tapte arbeidsfortjeneste.

### Lynnedslag

Et lynnedslag ødela både parabol-tallerkenen og tuneren. Får jeg igjen det tapte på innboforsikringen min hos dere?

**Ottar P.**

Innboforsikringen din vil dekke tapet av tuneren siden den befant seg inne i huset. Når det gjelder parabol-tallerkenen så vil den eventuelt dekkes av husforsikringen din. Husk at det er en egenandel på kr 3.000 ved slike typer skader, men du betaler bare én egenandel når du har forsikringene i samme selskap.

Har DU spørsmål om din økonomi, eller forsikring? Send epost til:  
**magne.gundersen@sparebank1.no**

# I skyggen av **terrororen**

Grete Faremo har vært justisminister før – i den nå utbombede høyblokka. Under gjenoppbyggingen håper hun på et **tett samarbeid** med de ansattes organisasjoner.

■ **NINA HANSSEN** (tekst) **MORTEN HANSEN** (foto)  
nina.hanssen@lomediamedia.no

10. november holdt justisministeren og forsvarsministeren en redegjørelse i Stortinget om angrepene 22. juli og veien videre. Dagen etter ble forsvarsministeren utnevnt til justis- og beredskapsminister. Den erfarne politikeren Grete Faremo ledet også Jusisdepartementet fra 1992 til 1996 under regjeringen Jagland, men måtte gå av. Det var neppe av egen fri vilje.

– Da Jens ringte meg og ba meg ta denne posten, var det lett å si ja, sier hun.

Faremo er stolt over måten statsministeren taklet den tragiske hendelsen 22. juli på og er glad for å være en del av Stoltenbergs regjering.

**På vei hjem.** 22. juli i fjor var forsvarsminister Grete Faremo på vei hjem fra et arrangement på Akershus festning for å hedre Afghanistan-soldater. Da eksploderte bomben i regjeringskvartalet.

Faremo håper 22. juli-kommisjon klarer å kartlegge alle sider ved hendelsesforløpet. Rapporten skal leveres innen 10. august 2012. Hun mener det er viktig å

avvente både kommisjonens resultater og de interne evalueringene i Politidirektoratet og PST, før regjeringen trekker noen konklusjoner om hvorvidt noe skulle vært gjort annerledes før 22. juli.

– For oss er det viktig å jobbe for et fortsatt åpent demokratisk samfunn, og da må vi finne gode løsninger for å styrke beredskapen. Jeg er ydmyk overfor utfordringen med å styrke kriseberedskapen i Norge. Evaluering i etatene, kommisjonens arbeid og kritisk arbeid i pressen rundt alle spørsmål om vår beredskap er riktig og nødvendig. Hensynet til ofrene, deres etterlatte og pårørende, venner og bekjente, avtvinger oss alle respekt og motiverer oss til ekstra innsats, sier Faremo.

**Bred erfaring.** Faremo er glad for å få bidra med sitt samfunnspolitiske engasjement og tar også med seg erfaringer fra andre miljøer. Hun har vært næringslivsleder i mange år. En nyttig erfaring, mener hun. Nå gleder hun seg over at det skjer en del endringer i asylpolitikken og skal snart legge fram en stortings-





FOTO: NINA HANSEN

**DEMONSTRASJON:** Ansatte og tillitsvalgte holder fanemarkering utenfor Statnett i april 2003 med styreleder Grete Faremo til stede.



FOTO: VIDAR RUD/ANB

**SNAKKER:** I november i fjor tok Grete Faremo og daværende justisminister Knut Storberget et lite oppsummeringsmøte etter at de har holdt redegjørelse for Stortinget om terrorangrepet.



**STREIK:** Geir Bjørkli, forbundsleder Norsk fengsels- og friomsorgsforbund møter Grete Faremo i forbindelse med

◻ melding om en åpnere verden.  
– Her er det mange endrede regler. Regler til det bedre, mener hun.

**Forstår de ansattes bekymring.** Store deler av kriminalomsorgen stoppet opp da fengselsbetjenter organisert i Norsk Fengsels- og Friomsorgsforbund (NFF) over hele landet streiket 6. desember i fjor. I to timer la de ned arbeidet i protest mot ressursmangelen i etaten.

Faremo møtte de tillitsvalgte i NFF og LOs nestleder Tor-Arne Solbakken samme dag som streiken fant sted.

– Jeg hørte på deres bekymringer og forstår frustrasjonen. Jeg vil legge stor vekt på det fagligpolitiske samarbeidet framover, sier hun.

Faremo vet at oppgavene er mange og at bemanningssituasjonen i kriminalomsorgen er kritisk. Hun vil jobbe for en bedre kriminalomsorg for de ansatte, innsatte og for samfunnet.

– Det er en god dialog mellom departementet og de ansattes organisasjoner. Vi har jo fått til mye. Blant annet vil høgskolereformen være på plass snart.

Faremo roser de ansatte som hun mener gjør

## » Mange er blitt påført veldig store lidelser, og de må aldri glemmes.

en fabelaktig jobb og har klart å redusere soningskøene betraktelig de siste årene.

**Politikk og musikk.** Det er ikke tilfeldig at sørlandsjenta ble politiker. Hun vokste opp med en svært samfunnsengasjert far. Han jobbet på jernbanen, og var aktiv motstandsmann under krigen. Osmund Faremo ble også stortingsrepresentant.

Grete var samfunnsengasjert, men med en musikalsk stemme hun brukte i dansebandet Sharks i Evje, der hun vokste opp.

Da hun flyttet til Oslo for å studere jus, ble hun hentet inn som vokalist i et rockeband på Skjetten. Hun spilte blant annet mange år sammen med Trond Granlund, et samarbeid som resulterte i en plass på «Norsktoppen». De har senere sunget sammen flere ganger, sist i valgkampen høsten 2011.

Ifølge Granlund var Faremos glansnummeret fra den tiden de spilte sammen «You are the sunshine of my life». Men hun er også kjent for å tolke Edith Piaf.

Selv om politikken tar mesteparten av tiden, hender det fortsatt at Faremo synger offentlig. Blant annet gjorde hun det flere ganger mens hun var forsvarsminister. Før jul tok hun et stev for et fullsatt Oslo konserthus.

**Syv utfordringer.** Faremo er opptatt av at norske politikere fortsatt skal kunne bevege seg fritt i samfunnet. I tillegg venter hun debatt om samhandling mellom politi og Forsvaret.

Den nye justisministeren er klar over at mye av arbeidet framover vil være alvorstynget. Bombeeksplosjonen i regjeringskvartalet og angrepet på Utøya den 22. juli vil prege hennes arbeidshverdag i lang tid framover.



FOTO: TRINGUYEN DINH

politisk streik mot ressursmangel i desember i fjor.



FOTO: TERJE PEDERSEN/VANB

**UNDERHOLDER:** Regjeringen holdt i august 2003 mottakelse for Gro Harlem Brundtland, med Grete Faremo og Åse Kleveland som underholdere



FOTO: TERJE PEDERSEN/VANB

**SISTE GANG:** I midten av januar presenterte sjefen for Politiets sikkerhetstjeneste (PST), Janne Kristiansen, sin årlige åpne sikkerhetsvurdering. Også Grete Faremo var til stede på presentasjonen. To dager senere måtte Kristiansen forlate sin stilling, etter å ha avslørt gradert informasjon under en høring i Stortinget.

Hun ønsker å følge opp den jobben Knut Storberget startet.

– Det handler om å gå inn i de politiske utfordringene som ligger foran oss, sier hun.

Med bakgrunn i redegjørelsen til Storberget, ser Faremo for seg så langt syv hovedområder som de viktigste: Forebygging av radikalisme og voldelig ekstremisme, rammebetingelsene til PST og politiet, forventninger til responstid i politiet, utfordringer knyttet til kommunikasjon, sikring og beskyttelse av utsatte objekter, samhandling mellom politi og Forsvaret samt omsorg og oppfølging av ofre og pårørende.

– Det siste er like viktig som de andre områdene, sier hun.

**Omsorg.** Faremo vet at det også det vil bli mer debatt om omsorg for og oppfølging av ofre og pårørende.

– Hittil har kommunene i tida etter terrorangrepet hatt ansvaret for den psykososiale oppfølgingen av de rammede. Etter voldsofferstatningsordningen kan terrorofrene få erstatning av staten for økonomisk tap, oppreisning og menerstatning, dersom dette ikke er dekket av andre ordninger, sier hun.

Faremo mener det påligger oss alle et ansvar som medmennesker å være der for dem som trenger det etter disse hendelsene.

– Mange er blitt påført veldig store lidelser, og de må aldri glemmes, sier hun.

**Endringer i voldsoffererstatning.** Statsråden håper regjeringens forslag til endringer i voldsoffererstatnings- og straffeprosessloven, som nå er sendt ut på høring, blir vedtatt.

Et av forslagene er å heve den øvre grensen for voldsoffererstatning til 60 G. Disse endringene kommer som en følge av terrorhandlingene, men vil gjelde for alle voldsoffererstatningskrav etter straffbare handlinger begått etter 1. januar 2011.

– Regjeringen vil sikre en hensiktsmessig gjennomføring av straffesaken og sikre en forsvarlig behandling av fornærmede, pårørende, etterlatte og andres erstatnings- og oppreisningskrav som følge av terrorhandlingene. Vi foreslår lovendringer som skal legge til rette for at fornærmede og etterlatte skal kunne gjøre bruk av de rettighetene straffeprosessloven gir dem, selv om antallet fornærmede og etterlatte i terrorsaken er svært høyt, sier Faremo.

## Hvem, hva, hvorfor?



**HVEM:** Grete Faremo er en dreven politiker og har hatt flere statsrådposter.

**HVA:** 11. november 2011 ble hun justisminister i Stoltenberg II-regjeringen.

**HVORFOR:** Justisministeren har ansvaret for at grunnleggende garantier om rettssikkerhet blir opprettholdt og utviklet, og hun har ansvaret for beredskap og sikkerhet i Norge.

### CV:

**Grete Faremo** er født i Arendal 1955.

- Hun er jurist og politiker for Arbeiderpartiet.
- Hun tok examen artium i 1973
- Ble uteksaminert som cand.jur. fra Universitetet i Oslo 1978.
- Direktør i Norsk Arbeiderpresse 1990.
- Direktør i Storebrand ASA 1997–98, konserndirektør 1998–2003.
- Direktør i Microsoft 2004–08.
- Fra 2009 er Grete Faremo partner i Rådgiverne LOS.
- Grete Faremo har hatt en rekke styreverv, bl.a. styreleder Norsk Folkehjelp fra 2003 og nestleder i styret for Norsk Hydro ASA fra 2006.
- Medlem av Oslo bystyre 1987–91.
- Stortingsrepresentant for Oslo 1993–97. Bistandsminister 1990–92, justisminister 1992–96, olje- og energiminister en kort periode i 1996.
- 2009–2011 var Faremo forsvarsminister og hadde ansvaret for omstillingen i Forsvaret og det norske engasjementet i Libya.
- Høsten 2011 overtok Grete Faremo igjen som justisminister, fra 2012 kalt justis- og beredskapsminister
- Hun er gift og har en datter på 23 år.

KILDE: SNL.ORG



## FN innfører verdensjentedag

FNs hovedforsamling vedtok 19. desember å gjøre 11. oktober til verdensjentedagen.

– I mange land er likestilling en kamp på liv og død. Unge jenter dør i barsel, jenter blir gifta bort eller arbeider som slaver, sier generalsekretær Helen Bjørnøy i Plan Norge.

Hun peker på at en FN-dag vil føre til at situasjon for jentene blir satt på dagsorden over

hele verden hvert år. Fredsprisvinner Leymah Gbowee har lenge vært en støttespiller for Plan International sitt arbeid for å få på plass en egen jentedag. Hun sier at en slik dag vil bidra til at regjeringer, media og utdanningsinstitusjoner setter fokus på de mange utfordringene verdens jenter står overfor.



# Positive til fusjon

**Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) kan komme til å fusjonere med Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA). Reaksjonene er stort sett positive.**

■ **SIMEN AKER GRIMSRUD** (tekst og foto)  
simen@lomeia.no

– Det vil gjøre det mulig for oss å utforme gode søknader som kan sikre oss store, langsiktige prosjekter. I dag er vi små, og må ta det vi kommer over for å overleve, forteller Migle Gamperiene, leder av NTL-avdelingen ved AFI.

Forskerne positive. NTL organiserer både forskere og administrasjon ved instituttet. De har ulike utfordringer knyttet til en eventuell fusjon.

– Forskerne ser positivt på det, men det er noen utfordringer. Det er bra at de får mulighet til å undervise. Det har forskere godt av å gjøre av og til. Men vi ønsker et fleksibelt system, hvor det skal gå an å si nei. Det er noe vi er oppmerksom på i forhandlingene, sier Gamperiene.

**Krever at alle får bli.** Medlemmene som jobber i administrasjonen er heller ikke negative til en fusjon, opplyser NTL-lederen ved AFI.

– Vi setter som betingelse at de får beholde kontraktene sine og at ingen mister jobben. De må heller ikke bli isolert fra det store faglige miljøet ved høyskolen, sier Gamperiene, som føler de så langt i høringsprosessen er blitt hørt.

– Det eneste vi spør oss om, er hva som vil skje med AFIs identitet. Vi må legge en strategi og finne ut hvordan vi skal gjøre det, mener hun.

**Flere EU-prosjekter.** Arild Steen er daglig leder ved instituttet. Han mener en fusjon vil gi bedre konkurransevilkår for instituttet. Foreløpig er det imidlertid ikke tatt noen beslutning.

– Det er snakk om en samarbeidsavtale eller en fusjon, men det kan også ende med at vi fortsetter som før, sier Arild Steen.

At forskningen styrkes og at instituttets forskning blir knyttet til undervisning ved høyskolen, nevner han som to viktige argumenter for en fusjon.

– De økonomiske betingelsene vil bli bedre. Finansiering av EU-prosjekter er fortsatt vanskelig for instituttene, mens universitetene og høyskolene får bedre uttelling i de nasjonale fordelingene. En fusjon eller et samarbeid vil gjøre det lettere å konkurrere om EU-prosjekter, mener Steen.

Styringsansvaret for AFI er allerede delegert til blant andre HiO. Det mener instituttlederen

gjør at et tettere samarbeid eller en fusjon er et naturlig steg å ta. Han tror det også kan være et viktig steg forskningspolitisk.

– Når vi har den tette koblingen ser vi mange fordeler ved å bli en del av høyskolen. Jeg vet ikke om det er riktig for alle forskningsinstitutter, men generelt sett tror jeg norske samfunnsforskningsinstitutter er for små, sier Steen.

**Dårlig timing.** Det er også planlagt at Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA) skal være med i en fusjon. Saken skal behandles i styrene til AFI, HiOA og NOVA i slutten av mars, opplyser Steen. Fram mot den tid vil det pågå en høringsprosess.

Lokallagsleder Anders Schjeldrup i NTL ved høyskolen forteller at de ikke har begynt på prosessen ennå. I utgangspunktet er medlemmene positive til en slik fusjon.

– Men timingen er ikke den beste. Vi er midt i en tung fusjonsprosess mellom høyskolene i Oslo og Akershus, sier Schjeldrup.

Odd Horvin, NTL-leder ved ISF, NOVA, Institutt for fredsforskning (Peace Research Institute Oslo, PRIO) og Statens institutt for rusmiddelforskning (SIRUS), har på sin side ikke hørt noe fra styrene om en eventuell fusjon.

– Vi har ikke fått høringsanmodning, så vi har ikke tatt stilling til det, sier Horvin til NTL-magasinet.

**Forskerne ser positivt på det, men det er noen utfordringer.** Migle Gamperiene

### AFI



- Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) er et statlig aksjeselskap under Kunnskapsdepartementet.
- Styringsansvaret er delegert til Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA) sammen med Høgskolen i Vestfold (HiVe) og Universitetet i Agder (UiA).
- AFI har sekretariatsfunksjonen for Norsk arbeidslivsforum.
- Formålet til Norsk arbeidslivsforum er å fremme tverrfaglig utveksling av kunnskap, informasjon og forskning om arbeidslivsspørsmål gjennom foredrag og lignende.
- Forumet bygger på individuelt medlemskap, og virksomheter kan tegne Bedriftsmedlemskap.
- Forumet har for tiden 219 individuelle medlemmer fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, fra forskningsinstitusjoner, offentlige myndigheter og studenter.

KILDE: AFI.NO

## Kjøregodtgjørelsen øker i 2012

Regjeringen øker statens satser for kjøregodtgjørelse. En gladmelding til alle som bruker egen bil i jobbsammenheng.

Satsen økes fra 3,65 kroner til 3,90 kroner for kjøring inntil 10 000 kilometer (toppsatsen gjaldt inntil 9 000 kilometer i 2011), og fra 3,00 kroner til 3,25 for kjøring over 10 000 kilometer. Det blir med andre ord 25 øre mer per kilo-

meter uansett kjørelengde. I rene tall vil dette si at de av dere som for eksempel kjører 15 000 kilometer i jobbsammenheng med privat bil får 3 750 kroner mer i bilgodtgjørelse i år.

Er du en av de klimavennlige, som bruker privat elbil i jobben, økes denne satsen med 2,5 prosent fra 4,00 kroner til 4,10 kroner.

(ANB)



FOTO: FOTO: HEIDI STEEN



**POSITIV:** Leder Mingle Gamperiene i NTL AFI mener en fusjon vil gjøre instituttet mer konkurransedyktig.



## Sjefen overser seniorene

Tre av fire tillitsvalgte mener ledelsen ikke prioriterer eldre arbeidstakere.

Høyere pensjonsalder er et av de viktigste målene både med pensjonsreformen og avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen).

Norsk Ledelsesbarometer 2011 viser at norske bedriftsledere ikke følger opp og prioriterer målet om økt avgangsalder.

Bare 25 prosent av de tillitsvalgte i organisasjonen Lederne mener bedriftsledelsen «i stor grad» jobber for å øke pensjonsalderen.

– Dette er en krevende situasjon for ansatte som opplever at de er uønsket i bedriften. Samtidig er det et faktum at vi har underskudd på arbeidskraft fremover, sier leder i Lederne, Jan Olav Brekke. (ANB) ■■

# Knuste privatiser

**Då forskaren Laura Hartman fann ut at konkurranseutsettinga i Sverige ikkje hadde gjeve betre kvalitet eller effektivitet, vart ho nekta å snakke om eiga forskning. Hartmann meiner betre kontroll med dei private må til.**

■ **ANDERS HAUGE-ELTVIK** (tekst og foto)  
anders@lomediamedia.no

Hartman var forskingssjef i forskingsstiftinga Studieförbundet näringsliv och samhälle, og leia ei gruppe som såg på konsekvensane av den storstilla konkurranseutsettinga som har pågått i Sverige sidan 90-talet.

– Dei fann ingen haldepunkt for å seie at kvaliteten eller effektiviteten på tenestene har blitt betre.

**Gjekk av.** Hartman vart nekta å snakke om boka ho hadde gjeve ut, og valde å seie opp stillinga si. Akkurat dét, meiner ho er ein indikasjon på kor steile frontane er mellom dei som vil privatisere meir og dei som vil halde velferdstenester i offentleg regi.

– Den ideologiske spenninga er stor på dette området. Eg trur den diskusjonen som har kome i Sverige gjer at fleire og fleire meiner vi treng meir kontroll med aktørane og kunnskap om drivkreftene bak dei, for å få meir kvalitet på tenestene, seier ho.

I Sverige vart det nyleg avdekket ei sjukeheimsskandale, der den private aktøren Carema vart sterkt kritisert. Historier om eldre som



**FORSKAR:** Samfunnsøkonomen Laura Hartman har vekt oppsikt i Sverige med boka «Konkurransens konsekvenser».

måtte sove på golvet, diabetikarar som fekk servert søtsaker og eldre som måtte gå med våte bleier fordi leiinga ville spare vekte oppsikt. Hartman håpar slike saker er med på å drive fram endringar.

– Eg håpar og trur debatten om kva som må gjerast for å heve kvaliteten held fram. Kanskje

vil det gje endringar i reglane eller i belønningssystemet, seier ho.

**Når ikkje måla.** Målsettinga for konkurranseutsettinga i Sverige var å auke kvaliteten, effektiviteten, produktiviteten og å gje valfridom. På ei rekke områder gjekk forskarane til

## Ap tar sameoppgjør med Frp

Frp får så ørene flagrer for sine forslag om å legge ned Sametinget og avvikle en rekke ordninger for samene.

– Dette viser hvor isolert Fremskrittspartiet er i synet på samisk kultur og hvilken plass det samiske skal ha i det norske samfunnet, sier Aps nestleder Helga Pedersen.

– Jeg er uansett veldig glad for at alle andre

partier tar så kraftig avstand fra det Frp her står for. Våre representanter valgte også å ta et kraftig oppgjør med denne måten å omtale samiske rettigheter på, legger hun til. Frp foreslo at Norge trer ut av ILO-konvensjonen om urfolks rettigheter, nedlegger Sametinget, opphever Finnmarksloven og avvikler forvaltningsområdet for samiske språk. (ANB) ■■



FOTO: NINA HANSEN

# ingsmyter



ser».

Hartman gjennom situasjonen, og fann lite som tyda på auka kvalitet og effektivitet.

– For det fyrste er det store hol i kunnskapsnivået om effektane av konkurranseutsettinga. Det er ingen belegg for at den forventa auken i kvalitet og effektivitet har kome. Eg seier ikkje tenestene har blitt dårlegare, men vi må sjå

« Eg håpar og trur debatten om kva som må gjerast for å heve kvaliteten held fram.

**Laura Hartman**

resultata i forhold til forventningane, seier ho. Verken i barnehagar, skular, helse- og omsorg, arbeidsmarknadspolitik, familieomsorg eller i tenester for eldre kunne forskarane finne betre tenester der dei var utførte av private.

Dei fann derimot at høgare lærartettleik i kommunale skular og eldreteneste, og høgare kostnader per barn i kommunale barnehagar.

**Valfridom.** I Sverige enda mykje av debatten om konkurranseutsetting med å handle om valfridom eller ikkje.

– Då seier vi, ja, det vart noko meir valfridom, men det er sjølvsaagt. Det er ikkje det mest interessante. Valfridom må vere eit middel for å oppnå betre kvalitet. Paradoksalt nok vart vi skulda for å ta standpunkt i debatten ved å ikkje vurdere om det hadde blitt meir valfridom, seier Hartman.

Ho trur den viktigaste årsaka til at privatiseringa ikkje har lønt seg i Sverige er at det er ein kvasi-marknad.

– Marknaden er spesiell fordi det offentlege har ei så stor rolle, sidan det bestemmer både etterspurnad og prisar. For at dette skal fungere må konkurransen baserast på pris, det må bli lettare å komme seg inn og ut av marknaden og ein må sikre at tilbydarane ikkje kan velje «lette» kundar. Ein må følgje opp aktørane, og ha ei riktig grad av regulering. Spørsmålet må heile tida vere: Oppnår vi betre kvalitet og effektivitet, fastslår ho.

## Vil lære av Sverige

**Fagforbundets leiar Jan Davidsen meiner Norge må sjå til Sverige for å unngå å gjere dei same feila.**

Det var Fagforbundet som inviterte Laura Hartman til Norge for å fortelje om sine funn. Saman med omsorgsskandalen som blei avslørt i Sverige i fjor haust, ser Jan Davidsen at det er lærdom å hente frå nabolandet.

– Det er mykje å lære av det som har skjedd i Sverige. Når det gjeld konkurranseutsetting har dei gått foran, mens Norge har dilta etter, seier han.

Davidsen peikar på dei mange likskaps-trekka mellom dei to landa, blant anna at det er blandingsøkonomiar med stor vilje til fordeling kombinert med god verdiskaping.

– Den balansen som har vore mellom det private, frivillige organisasjonar og offentleg sektor har gjeve eit sterkt folkestyre og også grunnlag for innovasjon, seier han.

Likevel er det skilnader, og desse ser Davidsen på som viktige.

– I Norge har vi klart å ta vare på dei viktigaste verdiane. Det har dei ikkje klart i Sverige.

Davidsen er blant dei mest markante motstandarane av privatisering, og har tidlegare vist til Hartmans rapport, og rapportar frå EU og USA. Ein rapport om offentlege innkjøp i EU viser at mellom 18 og 29 prosent av heile verdien på kontrakten er kostnader brukt i konkurranseprosessen. Ein studie frå USA viser at tenestene blir 1,83 gongar så dyre når dei blir utført av private.

Davidsen meiner årsaken er åpenbar: Dette er ikkje ein marknad med reell konkurranse, og det er ikkje mogleg å skape ein slik marknad.

« I Norge har vi klart å ta vare på dei viktigaste verdiane.

**Jan Davidsen**



Anne Henriksen og Guro Vadstein er valgte sekretærer i Norsk Tjenestemannslag.

## Arbeidstid til besvær

Det siste året har debatten rundt arbeidstid tiltatt i styrke. I Adecco-saken, der ansatte ble pålagt å arbeide utover lovens rammer og uten kompensasjon, var det ikke mange røster som hevet seg til Adecco sitt forsvar.

På den annen side er det reist en debatt med krav om endringer av arbeidsmiljøloven i mer fleksibel retning.

Argumentene som framføres er for det første bedre offentlige velferdsordninger. Hvis de offentlige tjenestene slipper å være underlagt arbeidsmiljølovens strenge rammer, vil tjenestene bli enda bedre.

For det andre er økt fleksibilitet en fordel for de ansatte. Og for det tredje innebærer dagens adgang til å avtale unntak fra loven av fagforeningene får altfor stor makt.

Dette er argumenter og synspunkter NTL vil ta til orde mot.

**Bemanningsmangel.** Selvsagt skal de offentlige tjenestene være best mulig. Men det er bemanningsmangel, ikke arbeidsmiljøloven, som er den største trusselen mot kvalitet og kvantitet på de offentlige tjenestene.

Mange av våre medlemmer har arbeidsoppgaver der det er vesentlig å være uthvilt for å gjøre en god jobb. På samme måte som at de færreste har lyst til å bli operert av en lege som har vært på vakt i 20 timer, så er det klart at det kan oppstå farlige situasjoner når utmattede ansatte har omsorg for utagerende barn i institusjoner, kjører bil over lange strekninger i forbindelse med inspeksjoner, håndterer store kjøretøyer i Forsvaret, våpen i Politiet, osv.

I tillegg til å være årvåken, vil flere yrker kreve evne til å gjøre gode moralske vurderinger. Manglende hvile sløver evnen til slike vurderinger.

**Økt risiko for skader.** For den enkelte ansatte er det påvist økt risiko for skader, sykdommer og ulykker, særlig ved lange arbeidsperioder, ved nattarbeid og skiftar-

beid. I tillegg til å være årvåken, vil flere yrker kreve evne til å gjøre gode moralske vurderinger. Manglende hvile sløver evnen til slike vurderinger.

**Unntak.** Man kan tenke seg en ideell verden der et arbeidsforhold er basert på full frivillighet fra begge parter og der den ansatte og arbeidsgiver har fullstendig sam-

menfallende interesser. Men slik er det jo ikke. Gjennom arbeidskontrakten selger vi tiden vår. Det er ekstremt viktig hvilken regulering vi har av arbeidstiden, for å sikre balanse i forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

og organisasjoner med såkalt «innstillingsrett». For staten betyr dette at avtalen inngås mellom Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet og hovedsammenslutningene (LO Stat på vegne av NTL).

**Har ikke greie på forholdene.** Innvendingen mot systemet er at disse sentrale organisasjonene «ikke har greie på de lokale forholdene».

Som alternativ ønsker høyresiden at hver enkelt skal kunne inngå avtale, eventuelt at Arbeidstilsynet gir dispensasjon fra lovens bestemmelser.

Arbeidstilsynet har mange viktige funksjoner å ivareta. Når det gjelder arbeidstid og unntak fra loven, er dette likevel et område vi mener organisasjonene er bedre egnet til å ivareta. Arbeidstid er en sentral del av våre lønns- og arbeidsvilkår, og er tett vevet sammen med øvrige tariffmessige forhold. Dette gir mulighet til å utforme skreddersydde løsninger som ivaretar helse, miljø og sikkerhet samtidig som de ansattes og virksomhetens behov dekkes best mulig.

Arbeidstilsynet vil kun ha mulighet til å innvilge eller avslå søknader om dispensasjon. Resultatene av dette vil ikke bli like helhetlige og hensiktsmessige som i dagens ordning.

« Hvis du tenker at debatten om arbeidstid ikke angår deg som jobber normalarbeidsdag, tar du feil.

beid. I takt med den medisinske forskningen har vi fått økt kunnskap. Denne kunnskapen kan vi ikke se bort fra. Når vi vet at ansatte tar skade av nattarbeid og lange arbeidsøkter, må fagbevegelsens rolle være å se på hvordan skadevirkningene kan motvirkes mest mulig.

Dette er stikk imot argumentet om at økt fleksibilitet er en fordel for den ansatte.

En bekjent - ung trebarnsmor - søkte jobb i en bedrift som utlyste stilling i et hektisk miljø, men med fleksibel arbeidstid. «Topp», tenke hun, «da blir det enklere for meg å tilpasse situasjonen med arbeid og små barn». På intervjuet skjønte

menfallende interesser. Men slik er det jo ikke. Gjennom arbeidskontrakten selger vi tiden vår. Det er ekstremt viktig hvilken regulering vi har av arbeidstiden, for å sikre balanse i forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Dette fører oss over til argumentet om at fagforeningene har fått for stor makt. Dagens system er at arbeidsmiljøloven setter rammer for arbeidstiden. Så kan man avtale unntak. Er unntakene små, kan avtale inngås med den enkelte. Er unntakene større kan avtale inngås mellom virksomheten og de tillitsvalgte der. Og er unntakene omfattende så skal en eventuell avtale inngås mellom arbeidsgiverparten



**ØKT RISIKO:** For den enkelte ansatte er det påvist økt risiko for skader, sykdommer og ulykker. Særlig ved lange arbeidsperioder, ved nattarbeid og skiftarbeid, skriver Anne Henriksen og Guro Vadstein.

**Normalarbeidsdagen.** Hvis du tenker at debatten om arbeidstid ikke angår deg som jobber normalarbeidsdag, tar du feil. Et press i retning av økt fleksibilitet og mindre vern for ansatte som jobber turnus i helsesektoren, vil ha smitteeffekt til hele arbeidslivet, også på normalarbeidsdagen. Hvem tar ansvaret for at brukerne får det tilbudet de har behov for? Løses det gjennom fleksitid eller overtid? Er det tilstrekkelig bemanning til å gjennomføre de oppgavene dere er pålagt? Er det kanskje behov for utvidete åpningstider hos dere? Bør ikke også dere være tilgjengelige på telefon?

For oss er det viktig å fokusere på at arbeidsmiljøloven er og skal være en vernelov. Lovens formål er å verne ansatte mot skadelige virkninger av å arbeide. Loven skal

bidra til at vi blir sunnere av å jobbe. For å være sunne, må vi ivareta også andre sider av livene våre. Det gjelder ikke bare søvn, men barn

» Dagens system er at arbeidsmiljøloven setter rammer for arbeidstiden. Så kan man avtale unntak.

og familie, fritidsaktiviteter og andre sosiale aktiviteter.

**Offshore.** Regiondirektør Kjell Haugen i Arbeidstilsynet slår et slag for livet utenom arbeidet i en kronikk i Drammens Tidende 20.07.2011, og kommenterer spredningen av såkalt oljeturnus:

«Arbeidstidsordninger offshore er spesielle, ettersom arbeidstakerne når de er ute verken har reisetid til eller fra jobb, omsorgsforpliktelser

eller andre forpliktelser i hjemmet. De har dermed en helt annen mulighet til hvile mellom arbeidsøktene. Slike spesielle ordninger bør derfor ikke være et argument for at andre skal kunne arbeide etter en slik mal. Intensjonen om et inkluderende arbeidsliv vil være vanskelig å nå dersom denne typen arbeidstids-

ordninger skulle gjennomføres på flere områder».

**Dyktig fagbevegelse.** Dagens arbeidsmiljølov kan vi takke en lang arv og en dyktig fagbevegelse for. Vi er ikke lenger et industrisamfunn, men dagens krav til fleksibilitet og tilgjengelighet, effektivitet og endringstakt, gjør at lovens vernebestemmelser er nødvendige og gode. Vi må ikke høre dem bort.

Regjeringen avviste i Meld. St. 29 (2010-2011) alle forslagene om å endre arbeidsmiljøloven. Arbeidervern, arbeidsmiljø og arbeidsmiljølov er saker der det er store skiller mellom dagens regjering og et borgerlig alternativ. Det har arbeidstidsdebatten og forslagene til lovendring fra høyresiden vist tydelig.



## Vi vil jobbe to år ekstra

Nesten halvparten av norske arbeidstakere ønsker å jobbe to år utover vanlig pensjonsalder. Det viser en ny omfattende arbeidsmarkedsundersøkelse.

I undersøkelsen er arbeidstakere i Norge og 24 andre land spurt om de ønsker å arbeide to år lenger enn den offisielle pensjonsalderen. I Norge svarer altså nær halvparten ja: 46 pro-

sent. I Sverige er tilsvarende tall bare 31 prosent, mens 42 prosent av danskene stiller seg positive til å utsette pensjonstilværelsen et par år. Arbeidstakere i Luxembourg, Sveits, Frankrike og Tyskland er minst lystne på å jobbe lenge. Her ønsker under 30 prosent å arbeide i to ekstra år. (ANB)



**GAMLE KJENTE:** Anne Lise Tømmervik og Marianne Moltke-Hansen i Miljøverndepartementet fant mange kjente navn i Norges statskalender fra 1998.

# Statskalenderen pensjoneres

**Siden 1815 har Norges statskalender vært et viktig oppslagsverk for ansatte i stat og kommune. 1. januar i år ble boka lagt ned.**

■ **SIMEN AKER GRIMSRUD** (tekst og foto)  
simen.aker.grimsrud@lomediamedia.no

– For å være helt ærlig, så husket jeg ikke hva Statskalenderen var, da du ringte og spurte, smiler Marianne Moltke-Hansen, leder av NTL Miljøverndepartementet.

– Men så fant jeg en utgave fra 1998 i hylla. I løpet av sine 13 år i statsforvaltningen kan hun

ikke huske å ha benyttet seg av oppslagsverket. Kalenderboka har oversikt over statsinstitusjoner, med opplysninger om antall ansatte, virksomhetsområder, organisering, budsjetter og ansvarsområde. Nå går boka av med pensjon. Både den trykte og den elektroniske utgaven ble lagt ned 1. januar.

– Det er helt greit. Man kan ikke bruke penger på å trykke opp kalendere folk ikke bruker, mener Marianne.

– Men det må da være noen i Miljøverndepartementet som har brukt den?

– Det er det helt sikkert. Det er visst én kollega som har brukt den mye. Men det er mange som ikke kan den en gang, sier hun.

**Google overtar.** Fornyings- og administrasjons- og kirkedepartementet (FAD) begrunner nedleggelsen med at informasjonen nå er tilgjengelig

på forskjellige nettsted. En behovs- og brukerundersøkelse viste at det ikke lenger var behov for kalenderen.

– Vi bruker internett til å søke opp folk vi skal ha tuki. Enten via departementenes hjemmesider eller Google. Tidligere brukte vi interne telefonkataloger, forteller kollega og NTL-medlem Anne Lise Tømmervik.

**God lesning.** Når NTL-magasinet er på besøk hos Miljøverndepartementet, begynner de to kollegaene å bla i 1998-utgaven. Kjente navn dukker opp. Praten går, og latteren sitter løst.

– Denne kan jeg bla i når jeg blir pensjonist, sier Tømmervik og ler.

– Ja, denne må jeg ta vare på, forsikrer Marianne.

– Norges statskalender kan jo bli et klenodium.



**Kjell Werner**  
Politisk redaktør, ANB

# NHOs lange valgkamp

**NHO kaster seg** igjen inn i samfunnsdebatten. NHO-sjef John G. Bernander vil tvinge kommuner til å slå seg sammen og ønsker å sette bestemor på anbud. Større kommuner og mer konkurranseutsetting er kjente toner fra NHO. Mer interessant er det imidlertid å diskutere utviklingstrekkene som trer fram på bakgrunnsteppet. Vi ser tegn til en klar todeling på flere samfunnsområder i landet vårt. Konkurransesatt industri blir stadig mer presset, og enda vanskeligere blir det hvis krisen i Europa forverrer seg. På den annen side har vi en skjermet offentlig sektor og en oljereelatert industri som går så det suser. Også kartet over kommune-Norge viser et todelt bilde der det går godt i Stavanger-området og på Romerike. Motstykket er mange regioner i landet med fraflytting og en stor andel pensjonister per yrkesaktiv.

**Det blir for enkelt** å rope på færre kommuner. Isolert sett kan det gi en enda klarere todeling, ved at sterke regioner styrker seg ytterligere mens svake regioner forblir svake. Det nytter nemlig fint lite å slå sammen to fattige kommuner. Derfor bør regjeringen drøfte nye grep som kan gi vekstkraft i svake kommuner.

**NHO-sjefen har** et godt argument når han framhever at landets kommunestruktur bør ta hensyn til det som i dag utgjør folks natur-



**SØKELYS:** Det er overraskende at NHO setter et så kraftig søkelys på manglende reformer i offentlig sektor. Organisasjonen burde heller bruke mer energi på sitt eget felt, og da spesielt utfordringene som konkurranseutsatt industri og reiseliv står overfor, skriver Kjell Werner. FOTO: ERLEND ANGELO

lige bo- og arbeidsområde. Her har mange kommuner mye å hente på sammenslåing med naboer. Beskjeden går til både Ap og Høyre som tidligere har vært for statlig tvang. Men Bernander overser samtidig det politiske faktum at flere partier de siste årene har hatt et slags veto mot ufrivillige kommunesammenslåinger.

**NHO opptreer enda** mer politisk når organisasjonen tar til orde for økt bruk av anbud og konkurranseutsetting, spesielt når det gjelder eldreomsorg og annen kommunal velferd. Det må innrømmes at Bernander har et poeng når han viser til vellykket privatisering av tele-tjenester og ordningen med Post i butikk. Men NHO-sjefen trækker på ømme tær ved å mane til at bestemor skal settes ut på anbud. Her stiller arbeidsgiverorganisasjonen seg klart på høyrepartienes side.

**Det er bra at** organisasjoner som NHO og LO har klare syn på hvordan det norske samfunnet kan bli bedre. Det gir gode bidrag til den lange valgkampen. Men det er overraskende at NHO setter et så kraftig søkelys på manglende reformer i offentlig sektor. Organisasjonen burde heller bruke mer energi på sitt eget felt, og da spesielt utfordringene som konkurranseutsatt industri og reiseliv står overfor.

🗨️ NHO-sjefen trækker på ømme tær ved å mane til at bestemor skal settes ut på anbud. Her stiller arbeidsgiverorganisasjonen seg klart på høyrepartienes side.



# Norge må være pådriver overfor klim

**Klimaendringene stiller store krav til omstilling av samfunnet. Forbruks- og produksjonsmønstrene må legges om av hensyn til miljø- og klimautfordringene vi står overfor. Dette stiller krav til at Norge må være en pådriver både nasjonalt og internasjonalt.**

Vi må gjennomføre utslippsreduksjoner og andre miljøtiltak innenlands, og bidra til å finansiere miljø- og klimatiltak i fattige land.

NTL Sentralforvaltningen slutter opp om klimaforliket, men mener at det på enkelte områder er nødvendig å gå lenger.

**Miljønasjon.** Det er et mål å utvikle et næringsliv som skaper arbeidsplasser og verdier ved å bidra til å løse klimautfordringene. Norsk næringsliv og arbeidsliv har alle muligheter til å ligge i forkant av utviklingen mot et lavutslippssamfunn om det legges til rette for det. Norge må benytte seg av mulighetene vi nå har til å bli en ledende miljønasjon innen utvikling av fornybar energi og ny miljøteknologi.

Det er et mål at Norge er karbonnøytralt innen 2040. Det må formuleres en handlingsregel for karbonmålsettingen, og det må gjøres nødvendige tilpasninger av den kortsiktige politikken slik at de langsiktige målene nås. Politikutformingen må understøttes av nødvendig lovgivning og forskrifter. Vi støtter forslaget om en egen klimalov. Den norske klimapolitikken blir også påvirket av EU-regelverk på området, blant annet EUs fornybarhetsdirektiv.

**Finansiering.** Statlig finansiering må sikre utbygging og vedlikehold av infrastruktur slik at minst 80 prosent av landets økte persontransportbehov dekkes med kollektivtrafikk. Det er særlig viktig at det investeres mye nok og fort nok der klimagevinsten er størst, det vil si i de største byene og deres omegnsområder, samt på intercity-strekninger. Finansieringen må også benyttes til å holde billettprisene nede.

Miljøvennlig og energieffektiv transport prioriteres både for personer og gods. Dette medfører bl.a. overføring av transport fra vei til sjø og bane. Det må bygges høyhastighetsbane både innen Norge, og for eksempel mellom Oslo og København via Göteborg. Jernbanestrekninger som fortsatt er basert på dieseldrift må elektrifiseres.



FOTO: HANS BLOMBERG

**MÅ MOBILISERES:** For å påskynde utbyggingen av offshore vindkraft, må norske forsknings- og utviklingsmiljøer mobiliseres på så bred front som mulig, og sikres langsiktig finansiering, skriver Bjørn Halvorsen.

«» Det bør gjøres en storstilt modernisering og miljøtilpasning av norske vannkraftanlegg.

**Plusshus.** Det er et mål at størst mulig del av landets nye bygningsmasse – både bolighus, offentlige bygg og næringsbygg – skal være «plusshus». Det vil si hus som over brukstida lager mer energi enn de bruker. Dette oppnås ved å redusere varmetapet, optimalisere intern energibruk og utnytte tilgjengelige fornybare energikilder, som for eksempel sol- og grunnvarme. Eksisterende bygningsmasse må oppgraderes til en høy energistandard, med betydelig forbedring i energieffektiviteten.

**Lavutslippssamfunn.** Norsk næringsliv og arbeidsliv har alle muligheter til å ligge i forkant av utviklingen mot et lavutslippssamfunn – om det satses på det. Norge må disponere sine ressurser slik at vi griper mulighetene til å innta og forsvare ledende posisjoner innen utvikling av fornybar energi, CO<sub>2</sub>-håndtering og miljø-

teknologi. I tillegg til utvikling av ny klimavennlig virksomhet er det nødvendig å omstille eksisterende næringsliv. Dette gir også muligheter, ved at omstillingene kan bidra til innovasjon som gir bedret effektivitet og lønnsomhet.

Det er et stort potensial for utslippsreduksjoner i olje- og gassnæringen og i annen landbasert industri.

**Stort potensial.** Potensialet for norsk produksjon av fornybar energi er stort. Det må legges opp en strategi for at utbygging av fornybar energi skal komme til erstatning for fossil energi. Det store totalpotensialet av fornybar energi gjør at det er rom for en omfattende utbygging uten at det går på tvers av verne- og miljøhensyn. Norge kan med andre ord få tilgang til mer energi uten gasskraftutbygging, eller revurdering av vernede vassdrag.

# utfordringene

Det bør legges sterke landskapsvern og miljøføringer både på lokaliseringen av landbaserte og offshore vindparker, og på utviklingen av norsk bioenergi.

Kraftnettet må bygges ut slik at manglende nettkapasitet ikke gir lange utsettelse for fornybar energi.

**Vindkraft.** På kort sikt brukes utbygging av vindkraft til å bedre Norges forsynings situasjon. Vindkraft kommer inn hele året og vil dermed kunne stabilisere variasjonene i strømprisen. Offshore vindkraft kan etter hvert få en viktig rolle i norsk økonomi og sysselsetting. Spesielt bør det satses sterkt på å utnytte så stor del av Nord-Norges potensial for denne energikilden som praktisk og miljømessig mulig. En kombinasjon av miljømessig forsvarlige vannmagasiner med pumpekapasitet og lokal industri kan ta av kraftoverskudd som vil oppstå og danne grunnlag for langsiktige, bærekraftige industrietableringer.

For å påskynde utbyggingen av offshore vindkraft, må norske forsknings- og utviklingsmiljøer mobiliseres på så bred front som mulig, og aktørene må sikres langsiktig finansiering.

**Modernisering.** Det bør gjøres en storstilt modernisering og miljøtilpasning av norske vannkraftanlegg. Målet er at de skal spille en nøkkelrolle i reguleringen av europeisk fornybar kraftproduksjon, med økt genereringskapasitet, og – i den grad det er miljømessig forsvarlig – pumpekapasitet. Det trengs i første omgang bare mindre oppgraderinger av magasinkapasiteten, og verneplanen for vassdrag står fast.

Ny vannkraft fra oppgradert produksjon bør i størst mulig grad tilpasses behovet for regulering av norsk vindkraft, og samordningen av disse energikildene er en miljømessig svært viktig samfunnsoppgave.

**Forskning.** En betydelig andel av overskuddet fra petroleumsvirksomheten bør investeres i forskning og utvikling innen ikke-etablerte teknologiske løsninger som kan bidra i klimapolitikken. Eksempler på dette kan være neste generasjons biodrivstoff, bølgekraft, saltkraft, tidevannskraft og CO<sub>2</sub>-håndtering. Samtidig bør utvinningstakten justeres slik at petroleumssressene kan vare i minst 200 år. Norges posisjon innen solceller må sikres gjennom utviklingsprogrammer og strategiske investeringer. Tilstrekkelig grad av nasjonalt eierskap er strategisk viktig for et lite land som Norge.

*(Innlegget noe forkortet. Red.)*

**Bjørn Halvorsen**

leder NTL Sentralforvaltningen

## Gratis NTL-kurs med søknadsfrist i februar



Alle kursene holdes på Sørmarka kurs- og konferansesenter [www.sormarka.no](http://www.sormarka.no). Kursene er gratis for NTL medlemmer, dvs. NTL dekker kurs-, reise- og oppholdsutgifter.

**Søknad sendes** via våre hjemmesider [www.ntl.no](http://www.ntl.no). Evt. spørsmål rettes til Britt Barlie, Tlf 23 06 15 41, Norsk Tjenestemannslag, Møllergt. 10, 0179 Oslo. Faks: 23 06 15 55.

### NTL-dagene – ja til medbestemmelse og tillit

**Viktige temaer på seminaret:**

- Hvordan ser virksomhetsledere på medbestemmelse, er tillitsvalgte et hår i suppa?
- Hva innebærer de nye styringsformene for tillitsvalgte?
- Rapporteringsledelse, Lean, mål og resultatstyring
- Hva er NTLs alternativer til markedsløsninger i offentlig sektor?

**Målgruppe:** Tillitsvalgte i NTL

**Tid:** 14.–16. mars

**Søknadsfrist:** 3. februar

**Forelesere:** Tian Sørhaug, Universitetet i Oslo (UiO), Kjell Arne Røvik, Universitetet i Tromsø (UiT), Inger J. Stokke, HR-direktør NAV, Dag Runar Jacobsen, Universitetet i Bergen (UiB), Tone Rønoldtangen, LO Stat, Anne-Kari Bratten, Spekter, Jarle Berge, NTL NAV, Ellen Dalen, NTL UiO.

### Forhandlingsteknikk

**Kurset er tilpasset overenskomstsektoren (ikke staten)**

Møt veltrent og forberedt til årets lønnsoppgjør. Gjennom kurset vil vi gjøre deg tryggere i din rolle i forhandlingssituasjonen.

- Fra forberedelse til gjennomføring av forhandlinger
- Overenskomstsektorens avtaleområder
- Erfaringsdeling

Det vil bli både eksterne og interne forelesere. Det forventes aktiv deltakelse.

**Målgruppe:** Tillitsvalgte og medlemmer av forhandlingsutvalg innen overenskomstsektoren.

**Tid:** 19.–21. mars

**Søknadsfrist:** 10. februar

**Forelesere:** Tor-Erik Granum, Hilde Larsen og Tove Helvik, forbundskontoret.

### Har du overskudd til å lede andre?

**Personal- og lederutvikling for mellomledere, modul I, II og III**

Kurset er spesielt og trolig ulikt tidligere kurs du har deltatt på. Det vil bli lagt vekt på å lære å sette egne grenser og skape sitt eget handlingsrom, samt hvordan ta vare på seg selv og sine medarbeidere i tider med omstillinger og uro.

«Det ble en reise innover, hvor man fikk anledning til å bli bedre kjent med seg selv», sa en tidligere kursdeltaker.

Kurset er delt opp i tre moduler, og deltakerne binder seg til å gå alle tre modulene.

**Målgruppe:** Alle NTLere som har personalansvar, ikke først og fremst tillitsvalgte som er leder i form av tillitsverv.

**Tid:** 21. - 23. mars, 21. - 23. mai og 12. - 14. september

**Søknadsfrist:** 10. februar

**Forelesere:** Bjørn Thorbjørnsen, teolog

### Studentkonferanse

**Tema for studentkonferansen vil være:**

- Studentenes rettigheter i arbeidslivet
- Studentvelferd
- Studentenes plass i fagbevegelsen
- Politiske temaer som berører ungdom og studenter
- Mer informasjon finner du på <http://ungdom.ntl.no>

**Målgruppe:** NTLs studentmedlemmer.

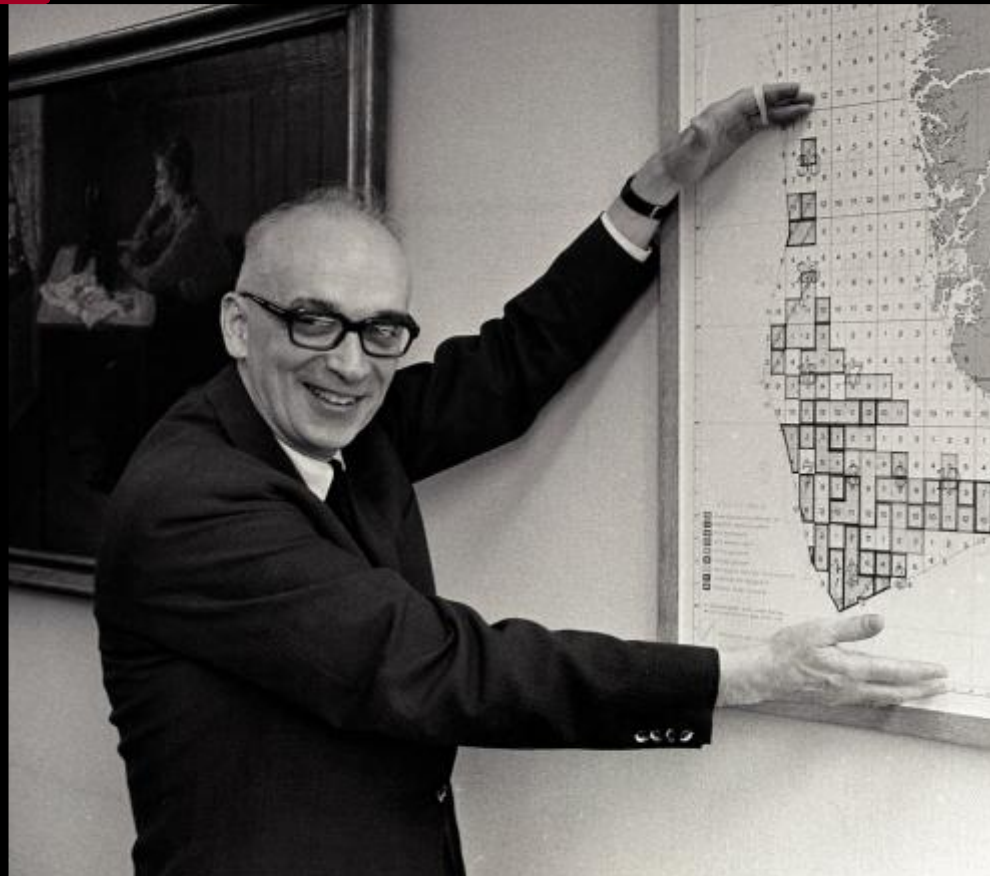
**Tid:** 23.–25. mars

**Søknadsfrist:** 10. februar

**Foreleser:** Leif Helland, forbundskontoret

**Medlemmer med ikke-vestlig bakgrunn oppfordres til å søke!**

NTL-kurs i



**Prøveboring 1971:** Oljesjansjonen Norges barndom ble industriminister Finn Lied i 1971 intervjuet av Arbeiderbladet og avbildet foran et kart over den norske kontinentalsokkelen. Om oljen svarte han: «Her er vel situasjonen den at folks forventninger er betydelig større enn det er dekning for i det vi faktisk vet. Alt er ennå i sin begynnelse. Prøveproduksjonen som nå kommer i gang på Ekofisk-feltet vil gi oss nye holdepunkter for å vurdere verdien av det som er funnet. Ennå gjenstår det betydelige arbeider for området sør for 62. breddegrad, og vi må bare håpe at folks forventninger innfris. Men noe av det største som kunne skje er at det blir funnet olje nord for den 62. breddegrad. Det vil bringe et helt nytt element inn i næringsstrukturen i Nord-Norge.» TEKST OG FOTO: ARBEIDERBEVEGELSENS ARKIV OG BIBLIOTEK



**Arbeider av en stor internasjonal kunstner pryder flere vegger, både inne og ute i den bomberammede Høyblokka. Hva heter kunstneren?**

**a) Paul Klee b) Pablo Picasso c) Joan Miro**

**SVAR:** .....

**VINN** Send inn riktig svar sammen med ditt navn, forbund + adresse til LO Media, Møllergt 10, 0179 Oslo. Merk med **QUIZ 1/12**. Du kan også svare direkte på nettet: [www.aktuell.no](http://www.aktuell.no). En vinner får en iPod Shuffle.



**FRIST** for å være med i konkurransen er **17. februar. 2012**. Løsning og vinnere presenteres i neste utgave og på [www.aktuell.no](http://www.aktuell.no).

**FORRIGE NØTT:** Hersketeknikken som manglet var «usynliggjøring». **Vinner ble:** Odd-Egil Cundersen.

**? sudoku**

**Regler:** De tomme feltene må fylles med et tall fra 1 til 9. Hver eneste rad og rekke må inneholde alle tall fra 1 til 9. Hvert storfelt på 3x3 felter må også inneholde alle tall fra 1 til 9. Ingen tall kan brukes mer enn én gang på en rekke, rad eller storfelt.

6	8	9	5	2	4	1
8	3	1	6	9	7	4
5	4	8	2	3	7	6
9	7	1	2	4	3	8
2	1	4	6	5	8	3
8	7	3	9	1	5	6
4	2	6	8	3	7	9
7	9	3	5	2	4	8
2	6	8	1	3	7	4
5	7	4	6	9	8	1

Løsning:

	7		6		8	1	2	3
		8			7			
		3				8		7
	2				9			
			8		6			
			2				6	
3		5				9		
			9			3		
6	8	9	3		5		4	

**arbeidslivsquiz**

- 1 Et hovedargument mot EUs vikarbyrådirektiv er at:**  
a) vikarene skal slippe å la seg dirigere b) vi får altfor mange vikarer som ikke skjønner et pukk c) det kan føre til flere midlertidige ansettelses
- 2 NAV sto i utgangspunktet for**  
a) Norsk arbeids- og velferdsforvaring b) Ny arbeids- og velferdsforvaltning c) Nytelse og arbeid uten valfarting
- 3 Grete Faremo er...**  
a) forsvarsminister b) helseminister c) justisminister
- 4 Ola Tveiten arbeidet i sangen som...**  
a) veiarbeider b) smed c) skomaker
- 5 Hvem sa: «Det er bedre å ha vært statsminister, enn å være det.»**  
a) Kåre Willoch b) Gro Harlem Brundtland c) Kjell Magne Bondevik

**RIKTTIGE SVAR:** 1c, 2b, 3c, 4a og 5a





Les flere omtaler og anmeldelser på: [www.aktuell.no](http://www.aktuell.no)

## En god **LUNCH**

Hvordan er det egentlig på kontoret? Følg Kjell og kollegaene hans i vår nye tegneseriestripe «Lunch».

■ **MORTEN HANSEN** (tekst)  
morten.hansen@lomedia.no

For drøyt fire år siden lagde Børge Lund 15 striper til en tegneseriekonkurranse i Dagbladet. Han vant riktignok ikke, men i dag er serien hans – Lunch – en kritikerrost suksess. Stripa om kverulanten Kjell og kollegaene hans på kontoret, publiseres i mer enn 30 aviser og blader i både inn- og utland.



Børge Lund

– Det er en typisk kontorserie, som har arbeidsplassen som en ramme, sier Børge Lund.

Han mener serien handler om det som skjer på en veldig typisk arbeidsplass.

– I Lunch finner man noen av de vanlige karakterene, som folk kjenner seg igjen i – enten som seg selv eller andre.



**PERSONGALLERI:** Fra venstre: Kalle, Bache, Kim, Nico, Linn, Thorsen og Gustav. Foran i midten: Hovedpersonen Kjell.

**KJELL** har rollen som sand, i et ellers så velsmurt organisatorisk maskineri. Overraskende grei utdannelse. Overraskende lite dannelses. Skilt, ett barn.

Hvis Kjell er sand, er **THORSEN** oljen i det samme maskineriet. Befinner seg i næringslivets klammeste posisjon: mellomleder. Gift, tvillinger. **KIM** sørger for at fornuften har et ansikt, og et hjertesukk. Har dame, mangler bil. **NICO** fatter seg i svartkledd, arrogant korthet. Veien til

helvete er brolagt med piffi, furu og Microsoft. Dit skal ikke Nico. Har studert dezin i London. Minimalistisk gift. **BACHE** sitter på toppen av næringskjeden. Han både kjører, spiser og ikke minst tørker seg bak standsmessig. **GUSTAV** skal av så snart toget stopper. Har visstnok tatovert pensjonsdatoen på brystet, men det er ubekreftet. **LINN** er nyansatt rivjern. Mer vet vi ikke på nåværende tidspunkt.

Komikken ligger i personene og hvordan de oppfører seg overfor hverandre. Situasjoner tegneseriskaperen mener har en fot i virkeligheten.

– Realisme er nok det som trefter. Folk kjenner seg igjen, og de kjenner miljøet. Mange synes nok serien delvis handler om ens egen hverdag. Og så har hovedpersonen truffet en eller annen nerve, sier Lund.

Hovedpersonen er Kjell – en kverulant og et konstant uromoment. Med sine lite gjennomtenkte ideer, elendig arbeidsmoral og upassende kommentarer, klarer han likevel å gjøre seg til et midtpunkt for det meste som skjer.

– Å jobbe på kontor er femti prosent irritasjon. Kjell samler opp en del av de dårlige egenskapene til folk i en bedrift, og gir dem et navn, sier Lund.

Han mener alle har en liten Kjell i seg.

– Ikke minst ser alle en liten Kjell i andre. Jeg har fått e-post fra folk som mener de er Kjell. Noen er til og med stolt av det. Og det er ikke så rart. Det ville jo Kjell også vært, sier Lund

Fikk du med deg stripa på forrige side?



LUNCH © BØRGE LUND, DISTR. WWW.STRANDCOMICS.NO



## Ta hele befolkningen i bruk

«Når du er 12 år, og omtrent hver dag får høre at du skal komme deg ut av landet, eller at du er en dritt, gjør det noe med deg. Til og med eldre damer sier stygge ting.»

Da jeg hørte den flotte, unge mannen fortelle om sin oppvekst blant nordmenn, ble jeg flau. Flau på vegne av oss «etnisk norske».

Han følte seg totalt på utsiden av det norske samfunnet – han hadde det vondt. Hadde det ikke vært for en dansegruppe, som tok seg av ham, vet han ikke hvordan det ville gått.

Dette er omlag ti år siden, men hans historie sitter fortsatt som spikret. Og slike historier finnes det mange av.

Når 12-åringen vokser opp og skal ut i arbeidsmarkedet, skjer det samme på nytt. Han blir utestengt. Heter du Ahmed, kan du nesten glemme å få jobb.

**Heter du Ahmed, kan du nesten glemme å få jobb.**

Arnfinn H. Midtbøen ved Institutt for samfunnsforskning og Jon Rogstad ved Fafo har undersøkt diskriminering i arbeidslivet ved å sende ut 1800 fiktive jobbsøknader til reelle jobbutlysninger. Søknadene ble sendt parvis til hver utlysning. Kandidatene var like godt kvalifisert, men hadde

navn som signaliserte ulik etnisk bakgrunn. Forskerne fant at sannsynligheten for å bli kalt inn til et jobbintervju i snitt reduseres med 25 prosent for personer med utenlandskklingende navn.

Diskrimineringen er langt høyere blant menn enn for kvinner, og høyere for privat enn offentlig sektor.

Hva er vi «norske» så redde for? Hva er arbeidsgiverne så redde for?

Gi disse flotte menneskene en sjanse til å vise hva de kan. Jeg er overbevist over at mange vil bli overrasket.

## Vi er LOfavørs forsikringselskap. Hva betyr det for deg?

Først og fremst kan du være sikker på å få forsikringer med gode vilkår. Du kan også føle deg trygg på å få rask og god behandling hvis uhellet er ute, for SpareBank1 Forsikring har Norges mest fornøyde kunder etter skade.

- Bedre dekning på forsikringene
- Ta kontakt, vi beregner hva det koster og hjelper deg å bytte.



Les mer om forsikringer og hent dine fordeler på lofavor.no  
Medlemstelefon: 81532600 eller SMS: Send LOT [Ditt postnr.] til 26250

## Nostalgisk musikkcenter 5-i-1

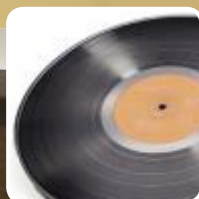
Spiller og lagrer musikk fra plater, kassetter, CD og radio til MP3-filer



Lagrer musikk



Spiller CD



Spiller plater



Spiller kassetter



Spiller radio

~~3.499,-~~  
Tilbud nå:  
**2.999,-**



**BESTSELGER!**

- Platehastigheter 33, 45, 78 omdr./min. • Innebygd AM/FM-radio med god stereoklang
- Spiller musikk fra kassett, CD og fra USB-minnepinne/MP3-spiller • Lagrer musikk på USB-minnepinne
- Integreerte stereohøytalere 2 x 50 Watt (P.M.P.O.) • Tilkoblingsmulighet for eksterne høytalere (forsterker nødvendig)
- Eksterne avspillingsenheter kan tilkobles • Fjernkontroll for CD og USB medfølger • Massivt hus i eikefinér • Mål: 48 x 22 x 34 cm (b/h/d)

Informasjon og bestilling:

[www.powermaxx.no](http://www.powermaxx.no)

Tlf: 38 26 45 52

Garanti i henhold til kjøpsloven. Se også våre øvrige produkter.

**POWERMAXX**