

Sentralposten

NR. 1 - MARS 2009

Opptatt av at alle medlemmene sikres gode arbeidsvilkår og skal være det beste organisasjonsalternativet for alle tilsatte. NTL jobber for hel-solidarisk og god lønns- og personalpolitikk. I oppgjør fremmer vi krav i overensstemmelse med dette.

Ønsker at de ansatte må sikres muligheter for personlig og faglig utvikling. Vi arbeider for at alle skal ha en god arbeidsplass, også medlemmer med lederansvar.

Gjennom god og rask informasjon holder vi medlemmene våre orientert om det som skjer. Våre tillitsvalgte arbeider med politiske spørsmål som våre medlemmer er opptatt av. NTL er en aktiv aktør i utviklingen av lover og regelverk. Du kan lese vår egen handlingsplan på www.ntl.no/sentralforvaltningen

NTL Sentralforvaltningen har mange dyktige tillitsvalgte. Vår kultur er preget av friske diskusjoner, respekt og åpenhet. Sammen er vi sterke og samarbeid gjør oss sterke!

Medlemskontingenten er 1,1 % av brutto lønn, uansett lønnsnivå. I tillegg betaler du 65 kroner måned (per 2008) for Kollektiv forsikring, som er en fullverdi innsparing som alle medlemmer i NTL får.

Du finner mer informasjon om www.ntl.no/sentralforvaltningen

Spesielt om medlemsfordeler på www.lofavor.no

VELKOMMEN TIL OSS!



entralforvaltningen

Finansielle kriser

- Finansielle kriser er et velkjent fenomen i alle industriland i nyere tid. En ekspert på emnet, professor R. W. Goldsmith, definerer fenomenet slik: «A financial crisis is defined as a sharp, brief, ultra-cyclical deterioration of all or most of a group of financial indicators - short-term interest rates, asset (stock, real estate, land) prices, commercial insolvencies and failures of financial institutions» (Her sitert etter Charles P. Kindleberger: «Financial crisis» i The New Palgrave. A Dictionary of Economics, London 1987).

- Det ligger i sakens natur at finansielle kriser ikke er forutsett. Når de kan få et så voldsomt forløp, skyldes det at de har en sjokkvirkning.

- Selv om hver krise har sitt særpreg, er det visse trekk som er felles. Det første er at etter en kraftig oppgang, som ofte vil ha innslag av inflasjon, kommer et omslag til en kraftig nedgang i formuesverdier og inntekter. Under oppgangen dannes det visse forventninger om den fremtidige utvikling. Dette skjer

gjerne ved at utviklingslinjene forlenges; den vekst som har vært, forventes å vare ved. Når eiendomsprisene har vist vedvarende stigning gjennom lengre tid, er det de færreste som kan forestille seg at eiendomsprisene plutselig skal falle. Investeringskalkyler bygger på det som har vært. Det er først etter omslaget at det blir klart at dette var en farlig forutsetning. Det som syntes forsvarlig mens oppgangen ennå varte, fortøner seg som lettsindighet etter at omslaget ble en realitet. Det er lett å finne eksempler på at både offentlige myndigheter og private bedrifter satte i gang byggearbeid under høykonjunkturen i 1980-årene, arbeid som ville ha blitt vesentlig billigere hvis de hadde blitt utsatt noen år. Det samme gjelder boligbyggelag og private husbyggere. Hverken boligorganisasjonene eller forbrukermyndigheter advarte mot en kommende krise. Det er heller ikke vanskelig å finne eksempler på investeringsprosjekter, som viste seg å bygge på alt for optimistiske forutsetninger.

Dette står å lese i NOU 1992:30

Bankkrisen. «Utvalg for å vurdere omfanget av årsaker til krisen i banknæringen».

Om krisens symptomer og umiddelbare årsaker sier utvalget:

«Krisen viste at en periode med kraftig utlånsvekst følges av svakere resultater i bankene, særlig i forretningsbankene på grunn av større tap på utlån, verdipapirer og egne eiendommer, og svekkede renteinntekter som følge av flere misligholdte engasjementer. Dette avspeiler redusert lønnsomhet i næringslivet, i en viss utstrekning også svekket betalingsmoral blant låntakerne. I Norge ble de beregnede tapene så store at flere bankers egenkapital ble spist opp.»

Uten å sitere for mye, kan vi si det på en annen måte: Vi her levde på lånte penger i alt for lang tid, forbruket har vært over evne og finansnæringens menn og kvinner har skodd seg på nærmest uanstendig vis. Det som ser ut til å ha begynt med såkalte råtne lån i USA, er blitt forsterket med kreditt-

Sentralposten

Redaksjonen: redaktør Odd Lund, tlf. 23301244, odd.lund@utdanningsdirektoratet.no; Trond Arild Ydersbond, trond.arild.ydersbond@ssb.no. Marius Helgå, marius.helga@nb.no. Ingunn Johansen, ingunn.johansen@brreg.no. Helge Thime-Iversen, helge.thime-iversen@sjofartsdir.no

Redaksjonen avsluttet: 25/02-2009 **Layout og trykk:** LO Media, Møllergt. 10, 0179 Oslo, tlf.: 23062269

Forsidebildet: NTL Sentralforvaltningens vervebrosjyre.



institusjonenes griskhet og aktørenes skyhøye bonuser.

Og vi vil i alle fall si: Krisepakken må ikke brukes til å få forbruksvekst og forbruksmønster inn i gamle spor. I stedet for å gjøre som anbefalt av finansminister Halvorsen, dvs. å svinge nedover Karl Johan og vifte med handleposer (og samtidig demonstrere høyt lønnsnivå), har vi fått en enestående sjanse til å tenke nytt og forebygge ny krise. Er det nødvendigvis slik som det antydes i NOU-en, nemlig at krisene er sykliske og uavvendelige?

Hva heter krisen?

Det snakkes om finanskrisen, mens

det forrige gang het bankkrise. Barnet har mange navn: pandemi, finanskrisen, kredittkrise, ressesjon osv., men hva skal vi egentlig kalle denne verdensomspennende økonomiske nedturen? Det vil historikere og analysene vise.

I denne mørketiden finnes det likevel en del lyspunkter: Fredrikstad blad skriver at finanskrisen utsetter samlivsbrudd (boligmarkedet er for vanskelig), Aftenposten skriver at fotballklubber tvinges til å rydde opp i kontraktforholdene i spillerstallen og satse på norske talenter fremfor kjøp av utlendinger, Ebba Wergeland mener finanskrisen og fire dagers arbeidsuke i mange bedrifter endelig

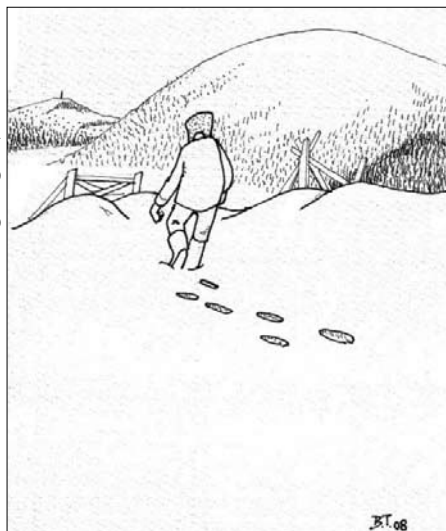
kan føre til innføring av sekstimersdagen, Drammens Tidende skriver at finanskrisen fører til at Ap kan gå sterkt frem i Buskerud på bekostning av FrP. Og når en landsby i Nord-Thailand trykker egne pengesedler, kan det jo ses som en form for selvberging?

Hvilken betydning får krisen for årets mellomoppgjør? Vi statsansatte får jo smuler uansett.

Det er mer om krisen andre steder i bladet. Og hva mener leserne? Send gjerne leserinnlegg til redaktøren.

odd.lund@utdanningsdirektoratet.no

Tegning: Bjarne Træen



Nyttårsnøtt

- Det er 7 piker i en buss.
 - Hver pike har 7 ryggsekker.
 - I hver ryggsekk er det 7 store katter.
 - For hver stor katt er det 7 små katter.
- Hvor mange ben er det i bussen?

Dette er en regneoppgave for 5.-klassinger. Én av våre kolleger, som ikke greidde oppgaven, søkte om utdanningspermisjon for å ta 5. klasse om igjen. Vedkommende har omsider kommet frem til rett svar. Hva med dere andre?



NTL Sentralforvaltningen

Postadresse: Youngsgt. 11, 0181 Oslo

Besøksadresse: Folkets hus (inngang hjørnet Youngsgt./Torggt.), rom 507 (heis til 5. etg.)
Tlf.: 22208245, faks: 22114626, e-post: post@ntl.no

Leder: Lill Sæther, sekretær: Bente Baltzersen

Finanskrisen og miljøet

Finanskrisen er over oss, verdensomspennende, og ingen kan i dag si noe presist om hverken omfang, varighet eller konsekvenser, hverken på kort eller litt lang sikt. Enkelte miljøforkjempere har jublet for krisen, men hvor god grunn har de egentlig for det? Rett nok vil forbruket gå ned, men hva med de nødvendige omleggingene i bærekraftig retning? Og når investeringene faller, hva da med utviklingen av miljøvennlig infrastruktur? Og så videre.

Sentralposten har fått Miljøgruppa i NTL-SF med på litt høytenking om disse problemstillingene. Leder Trond Ydersbond (NTL SSB), en sølle tjener i talltempelet Statistisk sentralbyrå, påpeker at ingen må av den grunn tro at han går rundt og sier så glupe ting til daglig.

– *Hva ser dere som det viktigste finanskrisen har vist så langt?*

– Det aller viktigste den har vist, er at økonomi og økonomiske modeller IKKE kan brukes som rettesnor for all planlegging og politikkutforming. Hensyn som vanskelig kan innordnes i økonomisk teori og økonomiske modeller, så som medmenneskelighet, omsorg, kunnskapsformidling/læring og hensynet til miljø, er alle eksempler på dette. På disse områdene har behovet for reguleringer og offentlig fastsatte rammer hatt en viss legitimitet, men de siste par tiårene har legitimiteten blitt kraftig utfordret av markedstankegang og markedsliberalisme. Disse liberalistiske posisjonene er sterkt svekket nå.

– *Så troen på markedet er blitt utfordret?*

– For det første er sviktende tro i markedet en vesentlig del av krisen! For det andre er markeds-overtroen er skadelig. Forestillingene om at det beste vi kan gjøre, er å la markedet ordne opp i en masse problemstillinger som fundamentalt sett ikke er av økonomisk natur, og overtroen på at reguleringer i seg selv er av det onde. Finanskrisen gjør det mer åpenbart at mange samfunnsmessig motiverte reguleringer fullt ut har sin berettigelse.

– *Og dette kan gi positive virkninger?*

– Som resultat av økt allmenn aksept for offentlig styring kan det bli noe enklere



Illustrasjonsfoto: colourbox.com

å prioritere langsiktighet i offentlige investeringer, bl.a. hensynet til miljø i vid forstand. For private investeringer, som også er ytterst viktige, kan virkningene fort bli mer negative. Derfor er det helt vesentlig å legge sterke og gode føringer som ivaretar hensynet til samfunnet og kommende slekter.

– *Nå snakker du om kapitalistene. Men den norske staten er jo en stor kapitalist?*

– Ja, nettopp! Offentlig eierskap må derfor være mye mer «på hugget» når det gjelder langsiktighet i investeringer. Miljøhensyn må få en mer fremtredende rolle i for eksempel Pensjonsfondet, dette vil også gi signaler ut over Norges grenser.

– *Og fullstendig ignorere de kapitalistiske spillereglene?*

– Spillereglene er under endring og utvikling hele tiden! Som ledd i en mer langsiktig tankegang må vi legge stor vekt på å få utviklet økonomiske modeller der miljøhensyn veier langt tyngre enn i dag. Det vil være en enorm unnlatesynd ikke å utnytte de mulighetene krisen gir for å få fram bedre helhetsforståelse og riktige spilleregler. Og vi spør om ikke Norge er i ferd med å begå den synden nå. Vi kan bidra til at krisetiltakene verden over får en mye sterkere miljøprofil enn det det nå ligger an til. Vi savner dessuten mer entusiasme fra staten når næringslivet drar i

gang tiltak med viktige, positive miljøeffekter. Store prosjekter innen ny fornybar energi er sågar flyttet utenlands pga. dårlige rammevilkår i Norge.

– *Hva med bærekraft i forbruket?*

– Når olje og energi blir billigere som følge av redusert etterspørsel, vil det gjøre alternative energiformer og sparetiltak mindre lønnsomme samt ha veldig negative konsekvenser både på kortere og lengre sikt. Med dårligere råd, vil de fleste aktørene også etterspørre billigere varer, og den bærekraftige måten å produsere og distribuere på er ofte ikke den billigste på kort sikt. Det er også lett å holde fast ved utstyr og teknologi som egentlig bør utrangeres. Her har vi nok et eksempel på at vi trenger stimulerings tiltak og reguleringer som løfter fram de alternativene og produksjons/driftsmåtene som er bærekraftige og dermed samfunnsøkonomisk lønnsomme på lang sikt. Prinsippet som ble brukt overfor mange energisparetiltak, nemlig å gi støtte slik at samfunnsøkonomisk lønnsomme tiltak også ble bedriftsøkonomisk akseptable, bør utvikles og tillempes på mange områder. Dette kan også gi gode kriterier for hva slags krisetiltak som det er riktig å sette inn, og hvordan de bør dimensjoneres.

Redaksjonen

Arbeidsgivers adgang til ansattes e-post

Forslag til regler om arbeidsgivers adgang til ansattes e-post m.v. Endring av personopplysningsloven, nytt kapittel i personopplysningsforskriften og ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven

Siste

En ambassadesekretær ved ambassaden i Riyadh sendte e-post med kontroversielt innhold til private forbindelser, men over UDs identifiserbare e-postnett. Posten ble snappet opp av Jerusalem Post (overvåking, monstro?) og vakte oppsikt også i norsk presse. Hva er en personlig eller privat e-postkasse når du bruker arbeidsgivers e-postsystem? Vel, i utgangspunktet har du ingen privat e-postkasse når du bruker arbeidsgivers e-postsystem, selv om adressen er utformet personlig med ditt eget navn, som for eksempel *navn.etternavn@organisasjon.no* og den offisielle postkassen er *postmottak@organisasjon.no*. Den beste måten å unngå sammenblanding av privat og virksomhetsrelatert e-post på er vel å besørge privat e-post over en privat e-postadresse fra en annen leverandør enn arbeidsgivers og dermed et annet domene, for eksempel *online.no* eller *hotmail.com*? Her har arbeidsgiver ikke innsynsrett uansett. Når man av ulike grunner bruker arbeidsgivers e-postsystem både til privat og virksomhetsrelatert e-post, så vit at det er nye regler for arbeidsgivers rett til innsyn.

Teknologiadvokat Jarle Sæbø i advokatselskapet Grette sier til *digi.no* (3. februar 2009) at den nye e-postforskriften gir mindre presise vilkår sammenlignet med høringsutkastet som ble sendt ut. Etter det Sæbø erfarer, får ikke den ansatte nå en ubetinget rett til å være til stede når sjefen skal gå gjennom e-post.

– Dette er en reduksjon i vernet. I høringsutkastet var dette en «skal-regel». Men i de endelige reglene er dette endret til en «så langt som mulig-regel». Dette vil åpne for ulik praksis, advarer han.

Høringsfristen var 17. januar 2007.

Hovedtrekkene i den nye forskriften gjengis nedenfor (NB teksten er ikke nødvendigvis fullstendig). Det er til dels stor avstand mellom høringsutkastet og den endelige forskriften, bl.a. er bestemmelsen om instruks for bruk av virksomhetens elektroniske utstyr samt straff fraveket.

Forslag til endringer i personopplysningsforskriften. Nytt kapittel 9. Innsyn i e-post m.v.

I

§ 9-1 Virkeområde

Med arbeidstakers e-postkasse menes e-postkasse arbeidsgiver har stilt til arbeidstakers disposisjon til bruk i arbeidet ved virksomheten.

Tilsvarende gjelder andre elektroniske kommunikasjonsmedier og elektroniske kommunikasjonsmidler som arbeidsgiver har stilt til arbeidstakers disposisjon.

§ 9-2 Vilkår for innsyn

Arbeidsgiver har rett til å gjennomføre, åpne eller lese e-post i en ansatts personlige e-postkasse

a) Når det er nødvendig for å ivareta den daglige driften

b) Ved begrunnet mistanke om govt brudd på de plikter som følger av arbeidsforholdet

Arbeidsgiver har ikke rett til å overvåke arbeidstakers bruk av elektronisk utstyr, herunder bruk av internett (med jf. § 7-11 om aktivitetstlogg)

§ 9-3 Prosedyrer ved innsyn

Arbeidsgiver skal så langt som mulig varsles og få anledning til å uttale seg før arbeidsgiver gjennomfører innsyn. Arbeidstaker skal så lang som mulig gis anledning til å være tilstede under gjennomføringen av innsynet.

§ 9-4 Sletting m.v. ved opphør av arbeidsforholdet

§ 9-5 Adgang til å fravike bestemmelsene i dette kapitlet

II

§ 10

III

§ 11

odd.lund@utdanningsdirektoratet.no

Ut av skapet

Organisasjons- og verveutvalget jobber fortsatt med «Ut av skapet»-kampanjen. Målet med kampanjen er både å verve nye medlemmer, og å synliggjøre våre avdelinger og tillitsvalgte bedre.

De foreløpige tallene for 4. kvartal 2008 er lovende. Landsforeninga har fått ca. 170 nye medlemmer. Dette er en klar økning av veksten sammenlignet med 2. og 3. kvartal 2008, hvor det kom inn hhv. 127 og 113 nye medlemmer i landsforeninga. Av de 170 nye er 150 helt nye i NTL og LO.

De foreløpige tallene tilsier at de avdelingene som har fått flest nye medlemmer i 4. kvartal 2008 er:

- NTL Kirkens Nødhjelp, med 16 nyinnmeldte
- NTL Statens innkrevingsentral, med 12 nyinnmeldte
- NTL Utlendingsdirektoratet, med 11 nyinnmeldte
- NTL IMDI, med 7 nyinnmeldte
- NTL Bufdir, med 6 nyinnmeldte
- NTL Helse- og omsorgsdepartementet, med 6 nyinnmeldte

Det er vanskelig å måle hvilke avdelinger som er mest synlige på våre arbeidsplasser. Her vil vi gjerne ha tilbakemeldinger fra dere – medlemmer og tillitsvalgte – på aktiviteter og tiltak som gjør dere synlige i deres virksomhet. Ta bilder, eller skriv noen ord! På avdelingslederkonferansen i mars skal vi utveksle tips og erfaringer på hvordan vi kan bli mer synlige. Vi har likevel lyst til å framheve NTL Fredskorpset (se eget intervju), som organiserer de fleste som er tilsatt i Fredskorpset. Dette er noe å strekke seg etter for oss alle!

Vi oppfordrer alle medlemmer og tillitsvalgte: Vær synlige – bli flere! En viktig grunn til at mange ikke er medlem i NTL, er at de aldri er blitt spurte!

LO og regjeringens beslutning om tjenstedirektivet

LOs standpunkt til Regjeringens beslutning om tjenstedirektivet viser at LO ikke klarer å stå i mot når Arbeiderpartiet tar et standpunkt. All ære til SV og SP som står på LOs krav.

LO forlanger ikke en gang forsikringer i sin uttalelse etter at saken ble kjent, men er fornøyd med signaler som er gitt i forhold til LO-sekretariatets fire viktige forutsetninger:

1. At tjenstedirektivet ikke er til hinder for tiltak som er igangsatt mot sosial dumping, og at ytterligere tiltak som LO har krevd, bl.a. solidaransvar blir iverksatt og kan gjennomføres

2. At allmenngjøringsinstituttet kan videreføres og utvikles

3. At nasjonal styringsrett over viktige samfunnsområder kan beholdes og at grunnleggende samfunnsoppgaver fortsatt kan løses gjennom offentlig sektor, bl.a. herunder helse, sosiale tjenester, skole, transport og produksjon av elektrisk kraft

4. At tjenstedirektivet ikke berører nasjonale arbeidsrettslige spørsmål eller er til hinder for den norske modellen for trepartssamarbeid.

Gro Harlem Brundtland forsikret da vi inngikk EØS-avtalen, at denne ikke ville få betydning for arbeidsrettslige spørsmål. Dommene i EF-domstolen i den siste tiden viser noe annet. Dommene går konsekvent mot arbeidstakernes rettigheter og fagforeningenes interesser. EUs fire friheter, bl.a. fri flyt av kapital, varer, tjenester og arbeidskraft, går foran nasjonal lovgivning på arbeidsrettsområdet. Ble vi lurte? Vil dette endre seg når Tjenstedirektivet er innført?

Igjen sier Arbeiderpartiet at nasjonale arbeidsrettslige spørsmål og norske tiltak mot sosial dumping ikke berøres. Kan vi stole på dem når de sier at norsk politikk mot sosial dumping, herunder allmenngjøringsinstituttet, kan videreføres og utvikles og at solidaransvar kan innføres? Kan virkelig trepartssamarbeidet videreføres og nasjonal styringsrett over viktige samfunnsområder beholdes? Hva er EUs definisjon av tjenester av allmenn økonomisk betydning og ikke-økonomiske tjenester av allmenn betydning, og hvor går grensen mellom disse begrepene? Jeg er veldig i tvil om at det LO lister opp som grunnleggende samfunnsoppgaver er i overensstem-

melse med EUs syn og fortsatt kan løses i offentlig sektor etter innføring av Tjenstedirektivet. Jeg har også vondt for å se at EF-domstolen ikke vil se på ILO-konvensjon nr 94 som et konkurransevridende handelshinder. Dvs. at norske lønns- og arbeidsvilkår i offentlige anbudsprosesser får anvendelse for kommunale, fylkeskommunale og offentligrettslige organer, i tillegg til statlige.

Er ikke reservasjonsretten et reelt alternativ? Ble vi i så fall lurte to ganger ved innføringen av EØS-avtalen? Hvis vi ikke skal reservere oss i en så viktig sak for fagbevegelsen og alle arbeidstakere i Norge – som faktisk er «folk flest», når skal vi gjøre det da? Flere av LOs medlemsforbund, bl.a. NTL, har gjort vedtak om at Regjeringen må benytte reservasjonsretten, dersom det er usikkerhet om det kan føre til sosial dumping hvis tjenstedirektivet innføres. Så lenge det ikke gis garantier om at LOs krav kan innfris, skulle ikke LO ha har gitt seg på oppløpssiden, men holdt fast på det standpunktet en tok før Arbeiderpartiet offentliggjorde sitt syn.

Lill Sæther lill@ntl-sf.no

Et godt arbeidsliv. Medlemsdebatt

Onsdag den 24. september 2008 gikk startskuddet for LOs store demokratiske medlemsdebatt og kampanje foran LO-kongressen og stortingsvalget i 2009. LOs 860 000 medlemmer inviteres til å si klart ifra om hva de mener skal være LOs viktigste krav til politikerne for et godt arbeidsliv. Vi vil spørre politikerne om hvordan de vil bidra til å skape et godt arbeidsliv. Klikk deg inn på www.lo.no/debatten

Flest mulig NTL-ere må delta i denne medlemsdebatten med korte (kanskje bare én linje) eller lengre innlegg. Vi bør få forslagene innen 1. april. Innspillene vil bli behandlet på LO-kongressen i mai 2009.

På veien mot et godt arbeidsliv vil LO

påvirke politikerne til å prioritere LO-saker.

På veien mot et godt arbeidsliv vil NTL påvirke LO til å prioritere NTL-saker.

Foreningsleder Lill Sæther sier: Det er viktig at alle NTL-medlemmer deltar i debatten. Til nå har alt for få NTL-ere svart. Det holder med noen få ord og et tastetrykk. For eksempel: «Bevar offentlige pensjoner». «Ingen New Public Management (NPM) i staten. Tilbake til god forvaltningsskikk». «Bevar sykelønnsordningen». «Ikke svekk Tjenstemannsloven». «Jeg ønsker å bevare Arbeidsmiljøloven slik den er». «Vi må opprettholde en felles tariffavtale i staten». «Kollektive lønnsforhandlinger i staten». «Ingen sosial dumping i Norge». «Likelønn er viktigst for



meg». «Ingen privatisering av offentlige tjenester». Osv. osv.

Hvis ikke vi setter NTLs og statlig sektors viktige saker på dagsorden, er det ingen andre som kommer til å gjøre det.

Bli med!



Det tvehendte samfunn

Menneskeheten består både av høyrehendte og venstrehendte individer, riktignok ikke jevnt fordelt. Cirka 10% av alle menn og 8% av alle kvinner er venstrehendte. Likeledes finnes det både høyre- og venstreføtte og høyre- og venstreøyde mennesker. Venstrehendte har praktiske problemer i dagliglivet - sakser og grønnsakskrellere er som regel laget for høyrehendte, og prøver du deg med venstre hånd, får du straks ti tommeltotter! Det er snakk om hvilken legemsdel, høyre eller venstre hånd, fot eller øye, som er dominant.

Venstrehendte har tross alt visse fordeleler. Nettstedet forskning.no kan melde at venstrehendte kommer bedre ut av kamper mann mot mann, og at andelen venstrehendte er stor i idretter som fektning og boksing, men ikke i tennis (der man står lengre fra hverandre). Det finnes jo også fotballspillere med forkjærlighet for venstrebeinet. Det er likevel til liten trøst med disse få overtakene når samfunnet elles er innrettet til fordel for de høyrehendte.

Men - det finnes faktisk spesialforretninger for venstrehendte. I London ligger spesialbutikken Anything Left-Handed (også på nett), og det norske nettstedet *lefthandshop.no* annonserer ivrig for korsettrekkere (de kaller det vinåpnere) for venstrehendte. Og det finnes venstrehåndskopper, tro det eller ei!

Nå er vel utviklingen fra ape til menneske neppe særlig avhengig av hvilken hånd som er dominant. Mennesket stammer neppe fra utelukkende høyrehendte apekatter og det finnes sikkert kjevhendte

sjimpanser! Det store problemet oppstår når man ikke har evnen til å nyttiggjøre seg begge armer og hender samtidig. Hele samfunnet er innrettet mot tohåndsbruk av de aller fleste verktøy. Og de aller fleste verktøy krever igjen tommelfingergrep. Tommelfingergrepet og pinsettgrepet kjennetegner så vel apekatter som mennesker og har vært utviklet hos menneskene (og hos apene?) gjennom fire millioner år. Det tydeligste kjennetegn i dag på det høyt utviklede menneske er vel to tommeltotter på spillkonsollen eller på mobiltelefonen? Så hva da med de mange som mister evnen til å bruke sin dominante hånd? Det hjelper ikke med venstrehåndssakser når du ikke lenger har finmotorikken i venstre hånd på plass, for eksempel etter en ulykke. Du får også problemer med å åpne moderne sjokoladeinnpakninger (Stratos, Firkløver) med bare én hånd, særlig hvis det til alt overmål er gal hånd.

En bekjent av oss kom til sannhets erkjennelse om det tvehendte samfunn og søkte NAV om å få boksåpner til bruk for enhendte (likegyldig om den var høyre- eller venstrevridd). Da avslaget kom, var det begrunnet med at man ikke ga støtte til anskaffelse av enhåndsbokser! God idé, forresten. *Enhåndsbokser* må jo være et nisjeprodukt vel verdt en egen butikk... Anbefales i disse finanskrisetider.

odd.lund@utdanningsdirektoratet.no

Allmenngjøring

Jf. artikkelen om tjenestedirektivet

Innebærer at hele eller deler av tariffavtalen får status som lov og gjelder også i bedrifter uten tariffavtale. Tiltaket brukes for å bekjempe sosial dumping.

Lov om allmenngjøring av tariffavtaler trådte i kraft samtidig med EØS-avtalen i 1994. Den gir partene i arbeidslivet rett til å kreve allmenngjøring. Vedtak om dette må fattes av ei nemnd med en regjeringsoppnevnt leder og representanter for partene. Denne tariffnemnda avgjør både hvilke bestemmelser i tariffavtalen som skal allmenngjøres og hvilke deler av landet allmenngjøringen skal gjelde for.

En forutsetning for å kreve allmenngjøring er at det kan dokumenteres at utenlandske arbeidstakere arbeider på vilkår som ikke er likeverdige med norske.

Det første kravet om allmenngjøring ble reist av LO i 2003. Fra 1. januar 2007 er alle byggeplasser i Norge omfattet av en forskrift som gir alle arbeidstakere rett til minstelønn.

Megalomane konsipister

Man skal ikke gjøre det hele for lettlest. Da risikerer man å bli kritisert og kanskje gjort narr av.

Noen kompliserer teksten i en slik grad at leserens oppfatning blir påvirket. Alienasjonen av språket kan definitivt affisere individets kapabilitet eller affirmere dets uformuenhet i å persipere substansen i den ellers ortografisk mønsterverdige lektie. Megalomane konsipister forfatter legale lektier, men geberder seg som om de vansmektet med diverse raptus av idiosynkrasi for ukompliserte setningskomposisjoner. Et slikt individ kan transfigurere den perseptive til en eksheredert peripatetiker, villfaren i språkets labyrint.

Personlig liker jeg å forstå hva jeg leser.

Hilsen Helge

Arbeidsgruppe: Inkludering av etniske minoriteter i NTL

Inkludering av etniske minoriteter i NTL

Forbundsstyret oppnevnte en arbeidsgruppe (ledet av Anita Solhaug) med følgende mandat:

«Arbeidsgruppa skal bl.a. se på hvordan NTL skal bli bedre til å verve fra etniske minoriteter, inkludere dem i organisasjonen, og arbeide for at flere tar tillitsverv.»

Gruppen har gjennomført en spørreundersøkelse i organisasjonsleddene. Følgende to spørsmål ble stilt:

1. Dersom dere har uorganiserte i deres virksomhet(er), hvor stor andel tilhører den ikke-vestlige innvandrerbefolkningen?

2. Hvor mange medlemmer fra den ikke-vestlige innvandrerbefolkningen har tillitsverv i avdelingen/foreningen/landsforeningen (organisasjonstillitsvalgte), av totalt antall verv? Hvor mange har tillitsverv som innebærer at de stiller i møter med arbeidsgiver (for eksempel plasstillitsvalgte, verveombud, medlemmer av innstillings- og tilsettingsråd osv.)?

Det er få organisasjonsledd som oppgir at de har tillitsvalgte med ikke-vestlig bakgrunn. Store deler av våre organisasjonsområder har en lav andel ansatte med innvandrerbakgrunn, og representativiteten i NTL er slik sett OK i dag. Likevel er det viktig at vi jobber parallelt med inkluderings spørsmål, når nå regjeringen ønsker å øke andelen ansatte med innvandrerbakgrunn.

Fra rapporten: Arbeidsgruppens forslag til tiltak

Rekruttering som tillitsvalgt

Tiltak 1: Forbundssekretærene er synlige tillitsvalgte i organisasjonen. Forbundsstyret bør oppfordres til å se spesielt etter personer med innvandrerbakgrunn når det er ledige verv. Organisasjonsleddene kan oppfordres til å anbefale kandidater med innvandrerbakgrunn.

Tiltak 2: Det innføres en type aktivitets-/rapporteringsordning for NTLs organisasjonsledd i likhet med den plikten arbeidsgiverne er pålagt etter diskrimineringsloven fra 01.01.2009.



Illustrasjonsfoto: colourbox.com

Tiltak 3: Tillitsvalgte må gis mulighet til å bygge opp sin kompetanse slik at de blir trygge også i situasjoner der de møter arbeidsgiver i forhandlinger. Dette gjelder også tillitsvalgte med ikke-vestlig bakgrunn. Dette kan med fordel ses i sammenheng med den generelle utfordringen med å få medlemmer til å ta på seg verv.

Derfor:

a) Forbundskontoret utvikler et dagskurs, som kan gjennomføres flere ganger og der medlemmer med innvandrerbakgrunn, men uten tillitsverv, prioriteres.

b) Det opprettes en veilederordning for alle nye tillitsvalgte.

Tiltak 4: Vedtektsendringer vurderes spesielt med tanke på å motvirke barrierer for at tillitsvalgte med ikke-vestlig bakgrunn kan bli topptillitsvalgte.

Inkludering

Tiltak 5: For å framstå som det beste organisasjonsalternativet for ansatte med innvandrerbakgrunn, må NTL være synlige. Vi kan oppnå synergieffekt ved å skape aktivitet der det allerede skjer et bevisst arbeid for å øke andelen innvandrere i virksomheten.

Vi foreslår at vi følger utviklingen i de 12 virksomhetene som deltar i regjeringens forsøksprosjekt med moderat kvotering, og

vurderer hva slags aktivitet kan settes i gang i disse virksomhetene (kan vi eks ha et felles kurs for disse virksomhetene). Det tilsettes en korttidssekretær i 3 mnd. for å følge opp dette.

Tiltak 6: Undersøkelsen vi gjennomførte blant organisasjonsleddene viser at universitets- og høgskolesektoren skiller seg spesielt negativt ut mht. andelen uorganiserte innvandrere. Sektoren har også en høy andel midlertidig tilsatte. NTL bør være tydelige på at vi ønsker at flest mulig skal tilsettes fast. Forbundet tar dette opp med de aktuelle organisasjonsledd. Det vurderes spesielle tiltak i sektoren.

Tiltak 7: Lage en modul i kursene våre (Arbeidsrett, innstillings- og tilsettingsråd) om inkludering: ansettelse, diskriminering og kulturkunnskap.

Tiltak 8: Medlemmer som ønsker å delta på kurs vil presumptivt også engasjere seg i NTL-arbeid. Kursavdelingen er allerede oppmerksom på kurssøkere med innvandrerbakgrunn, og disse prioriteres til en viss grad. Kursavdelingen fortsetter å prioritere kurssøkere med innvandrerbakgrunn.

Du kan få hele rapporten ved å henvende deg til forbundsstyret v/Guro Vadstein.

Beretningen om en varslet kamp

Magnus E. Marsdal
MYE Å MISTE
Offentlig sektors pensjon.
Tariffoppgjøret 2009
Forlaget Manifest AS, Oslo 2009



Da diskusjonen om Pensjonskomisjonens framlegg gikk som høyest, forsøkte noen politikere å berolige oss i offentlig sektor med at dette ikke berørte oss med våre klare og trygge brutto-ordninger. Vi var jo fortsatt garantert våre 66% av lønna. Nei, velja. Tjenestepensjonen skal jo dekke gapet mellom Folketrygdas ytelse og 66%, og hvem skal betale for den digre økningen i gapet når Folketrygda kuttet 15-20%, slik pensjonsforlikene innebærer? Dessuten er det frontkollisjon mellom hovedprinsippene i den nye Folketrygda og de offentlige tjenestepensjonene: Nå skal all

opptjening telle, og det skal koste å ta ut tidligpensjon – uansett grunnen. Slik har ikke vi hatt det, og før eller seinere må det komme ei avklaring om hva som skal gjelde for oss.

Det ser ut til at mye av denne avklaringa vil komme nå i vår, og kanskje blir årets «mellomoppgjør» et av tidenes viktigste tariffoppgjør for offentlig sektor. Det kommer til å bli kamp, spørsmålet er hvor hard den blir, og hvor mye vi kommer til å miste. Kampviljen blant offentlig ansatte er stor.

Det er helt klart at noe kommer vi til å miste. Fjorårets AFP-ordning for privat sektor innebærer knesetting av prinsippet om at tidligpensjonering skal koste for arbeidstakeren; det kommer vi nok ikke helt unna. Videre blir opptjeningsreglene trolig skjerpa, og prinsippet om levealdersjustering kommer til å slå inn også for oss: Vi kommer ikke til å skjermes helt for følgene når levealderen øker.

Men hvor ille blir det? Dette spørsmålet er helt åpent, og Stortinget har til de grader talt med to tunger i denne saken: På den ene sida slår pensjonsforliket fast at hovedprinsippene, bl.a. levealdersjustering, også skal gjelde oss, på den andre sida slås det fast at bruttoordningene våre skal videreføres. Det som er nærliggende, er å øke innskuddene til pensjonsordningen. Det kreves jo alt i dag det flerdobbelte av de 2

prosentene vi i dag betaler inn for å dekke tjenestepensjonene, og misforholdet blir større jo mer av dagens ordninger som opprettholdes etter at pensjonsreformen trer i kraft.

Det er noe fint i det at pensjon vanligvis liksom er noe som er ordna for oss, noe vi ikke trenger å sette oss all verden inn i eller tenke så mye på. Men iblant er det tid for kunnskapsløft og mobilisering, og den tida er nå. I fjor leverte Marsdal med pamfletten «AFP på 1-2-3» viktig ammunisjon i kampen for AFP, og årets «MYE å miste» gir samme bidrag når det gjelder de offentlige tjenestepensjonene. Vi får et forenkla og forståeliggjort, men etter min mening i alle hovedtrekk korrekt, bilde av situasjonen. Og Marsdal drar fram mye av det som «står med liten skrift» i pensjonsforliket. Som gjerne er kvinne- og sliter-fiendtlig, og som vi absolutt bør kjenne til. Som at de tilgjengelige tallene tyder på at minst en tredel av de kommuneansatte vil komme for lavt ut til over hodet å få rett til å gå av med alderspensjon ved fylte 62 år. Uansett hvor nedslitte de er.

Les og lær!

Trond Arild Ydersbond

Astronomer mot orddeling

AMO er iherdig motstander av orddeling, eller særskrivning, som det egentlig heter. På norsk er det helt korrekt å sette ord sammen, ikke skrive dem hver for seg: da blir det jo «sær skrivning»! AMOs overhode har holdt foredrag om «Pult ost og lamme lår - kampen mot orddeling», og Språkteigen i NRK P2 viser til skrekkeksmplet «støv suger». På sine nettsider <http://folk.uio.no/tfredvik/amo/> samler

AMO skrekkeksmpler og språkblomster. Se selv.

AMO er bekymret for utviklingen av norsk rettskrivning og oppretter fraksjoner og underfraksjoner for å ta de verste utvekslene. GUA kjemper således for «genitiv uten apostrof», mens IMAGE står for «innvandrere mot anglosaksiske genitivendelser». Vi går ut fra at «image» da helst ikke bør uttales på engelsk...

» Pult Ost
STØV SUGER
lamme lår

Pensjon – afp og tjeneste- pensjoner i offentlig sektor

NTL Sentralforvaltningen ber NTL om å ta i betraktning følgende momenter i det videre arbeidet overfor politikerne fram mot vedtak i Stortinget om ny pensjonsmodell og i arbeidet med AFP og tjenstepensjoner i offentlig sektor under mellomoppgjøret i 2009.

Vi mener det er viktig at politikerne minnes på at det i pensjonsforliket av 26.5.06 mellom Ap, H, Krf. Sp og V står:

«Alderspensjonen i folketrygden skal bygge på prinsippet om at det skal lønne seg å arbeide. Det må derfor være en sammenheng mellom arbeidsinnsatsen gjennom hele livet og pensjonsytelse, og alle år skal telle med, folketrygdens alderspensjon må ha en god sosial profil og bidra til utjevning av inntektsforskjeller».

Det nye pensjonssystemet tar etter vår mening bare hensyn til de første momentene, men ikke de siste og heller ikke til tilsvarende formuleringer i Soria Moria-erklæringen. Forliket i Stortinget svekker den solidariske pensjonsordningen som nettopp har bidratt til utjevning av inntektsforskjeller, ved at det innføres alleårsregel, delingstall og ny indeksering i forhold til pris- og lønnsvekst.

Vi mener det nye pensjonssystemet er en alvorlig trussel mot velferdsstaten slik vi kjenner den, fordi pensjonene privatiseres og individualiseres. Reformen fører til økt bruk av tilleggspensjoner i form av individuelle, private pensjonsordninger og tjenstepensjonene i privat sektor (OTP) legges opp som fonds- og aksjemarkeds avhengige pensjoner. Med relativt dårligere alderspensjon i forhold til lønnsnivået, opplever mange at de må ha private pensjoner for å opprettholde en grei levestandard som pensjonister. De lavest lønnede har ikke råd til å finansiere slike ordninger, og utjevning av inntektsforskjeller for pensjonister er følgelig en utopi.

I pensjonsforliket slås det fast at dagens ordning med bruttopensjoner i staten på 66 prosent skal videreføres. Men en sier også at «... tilpasset offentlig tjenstepensjon vil bli vurdert i det videre arbeid med

pensjonsreformen i samarbeid med partene i arbeidslivet ... (slik at de også) omfattes av delingstall og ny indeksering». Dette vil føre til at vår tjenstepensjon etter hvert blir dårligere enn i dagens system. Vår ordning med 30 års opptjening kommer dessuten under press når alle andre blir omfattet av alleårsregelen og at «det skal lønne seg å jobbe lenger». Det må være et ubetinget krav at vi skal beholde 30 års opptjening i vår tjenstepensjonsordning, og det må legges press på politikerne slik at ordningen kan opprettholdes. 30 års opptjening kan ses på som kompensasjon for en relativt lavere lønn i løpet av yrkeslivet.

I hovedtariffoppgjøret i staten i 2008 var det dessverre enighet om at AFP-ordningen i offentlig sektor skal legges om etter modell fra privat sektor. Pga. bla. kvinnedominans, lengre utdanningsløp og mer deltid, vil dette generelt sett gi tilsatte i offentlig sektor dårligere pensjon. Men det er mulig å foretar noen grep for å unngå dette. Vi minner om at 47 % av kvinnene i bedrifter med AFP (privat sektor) ikke kan gå av med AFP pga. inntekts- og opptjeningskravet. Tilsvarende tall for menn er 10 %. Dette kan løses ved at en i offentlig sektor får godskrevet år under utdanning, ufrivillig deltid og/eller at det gis flere års godskriving for omsorg. Dette vil ivareta likestillingshensyn på en bedre måte.

Dersom AFP-modellen fra privat sektor ukritisk overføres til offentlig sektor vil det kunne føre til press mot tjenstepensjonene våre, ikke minst pga. kostnadene.

NTL Sentralforvaltningen ber NTL jobbe via alle mulige kanaler slik at AFP opprettholdes minst som dagens ordning og slik at alle med rettigheter i ordningen skal kunne gå av ved 62 år uten å tape på det.

NTL Sentralforvaltningen mener det er skuffende at en ikke har fått en offentlig forvaltet, kollektiv ordning for OTP på plass. Hvis det kommer en felles, kollektiv ordning på plass, har SPK allerede et trygt, godt og rimelig apparat for forvaltning av tjenstepensjoner. En tilsvarende ordning

som den vi har i statlig sektor for OTP, vil dessuten også lette jobbbytte mellom offentlig og privat sektor uten kompliserende regler for overføring og opptjening av pensjon.

Det vil også hindre noe av tariffhoppingen vi ser i dag. Fordi OTP er dårligere enn ordningene i SPK, og som regel uten uføredel og etterlattepensjon, er den også billigere for arbeidsgivere, som i stor grad velger den billigste ordningen når virksomheter endrer tilknytning til staten. Hele vår tjenstepensjonsordning blir dermed svekket, med alt det vil innebære for våre pensjonsrettigheter og for mange i SPK som vil kunne miste jobben. SPK har i mange år blitt satt i en umulig konkurransesituasjon uten de nødvendige rammevilkår.

Vi ber NTL ta dette opp med politikerne.

NTL Sentralforvaltningen vil fremholde at det både sosialt og samfunnsøkonomisk er gunstigst for samfunnet at alle kan klare seg selv. En akseptabel inntekt og pensjon for alle forebygger sosial nød, mistrivsel og sykdom.

NTL og LO stat er ikke bundet av pensjonsforliket, og bør bruke alle anledninger til å presse politikerne til forbedringer i det vedtatte pensjonssystemet. Alle politiske vedtak kan endres, og regjeringen har heller ikke lagt seg på en blåkopi av pensjonsforliket i sine forslag.

Denne våren står en avgjørende kamp for å opprettholde våre pensjonsrettigheter. Vi ønsker dere lykke til i arbeidet, og vil gi vårt bidrag bl.a. ved skolering og mobilisering av medlemmene.

Med vennlig hilsen

Lill Sæther, leder
Leif Kjetil Tviberg, nestleder

Sit arbeidsgivar med «bukta og begge endene» i lokale forhandlingar?

Det er ein føresetnad at lokale forhandlingar skal vera mellom likeverdige partar. Resultat frå ei undersøking NTL Sentralforvaltningen har gjennomført om dei lokale lønsforhandlingane innafor vårt område tyder på at det ikkje alltid er slik.

NTL Sentralforvaltningen sendte i haust ut eit spørjeskjema til avdelingane om dei lokale lønsforhandlingane. I alt 51 avdelingar/forhandlingsstader svarte. Landsforeninga dekkjer om lag 80 forhandlingsstader innafor det statlege tariffområdet, noko som gir ein svarprosent på 64 prosent.

I hovudtariffavtalen for 2008-2010 vart det teke inn ein del føringar under punkt 2.2.4 som hadde til formål å sikre gode prosedyrar og mest mogleg likeverdige forhandlingar. I desse føringane vart det mellom anna slått fast at:

- Det må setjast av nok tid til forhandlingane.
- Partane skal argumentere for prioriterte krav.
- Første tilbud frå arbeidsgivar skal gjenspegle krav både frå arbeidsgivar og organisasjonane.

NTL meiner at forhandlingane blir meir likeverdige om krav frå arbeidsgivar og organisasjonane blir overlevert samtidig, og at det stillast like krav til partane når det gjeld prioritering og grunngiving av krav.

Dei nye føringane i HTA 2.2.4 vart teke opp på formøtet dei fleste stadene (38 svar), men det var også 10 stader føringane ikkje vart teke opp. Dei fleste svarar at føringane og prosedyrane ein vart samde om vart fulgt opp i forhandlingane. Det er likevel ni som svarar «delvis» på dette spørsmålet og to som svarer nei.

Krava vart overlevert på same tidspunkt 30 stader, medan det ikkje vart utveksla samtidige krav 20 stader – gjennomgåande er det organisasjonane som legg fram krav først der det ikkje er samtidig overlevering. Svarfordelinga var nokså lik (30 ja, 2 delvis, 17 nei) på spørsmålet om det er lik krav til grunngiving og dokumentasjon for



Foto: colourbox.com

alle partane. Her peikte fleire på at det var semje om same krav til grunngiving på formøtet, men at arbeidsgivar i praksis ikkje ga like grundig grunngiving som organisasjonane.

Dei nye føringane i HTA 2.2.4 tydeleggjer at krava skal vera prioriterte. 25 stader var krava til prioritering likt for partane, medan det ikkje var like krav til prioritering 17 stader. Trass i føringane var det ikkje krav til prioritering fem stader.

42 stk. svarte at verksemda har ein omforeint lokal lønspolitikk, medan 8 svarte at dette ikkje fantest.

Det er verd å merke seg at det er store skilnader når det gjeld kor mykje arbeidsgivar legg inn av lokale midlar. Av i alt 51 svar, er det 16 verksemdar som ikkje legg inn lokale midlar i det heile. Dei fleste stadene der det vart lagt inn lokale midlar utgjorde det mindre enn den sentrale avsetjinga, men tre stader var lokalt tilskot meir enn den sentrale avsetninga.

Det var også store skilnader i kor mykje arbeidsgivar fylte opp av potten i første tilbud. Svara varierer mellom 30 og 100 prosent, med hovudtyngden mellom 50 og 70 prosent. I så mange som 11 verksemdar vart meir enn 85 prosent av potten fylt opp i første tilbud.

Det kan sjå ut som om NTL sine forhandlarar gjennomgåande har blitt flinke til å få gjennomslag. På spørsmål om NTL sine medlemmer fekk meir eller mindre av potten enn andelen NTL-medlemmer av dei tilsette (såkalla pro rata), svarer fleirtalet av dei som har svart at NTL-medlemene

får på eller over pro rata. Gjennomgåande kjem dei uorganiserte dårleg ut av forhandlingane, av dei som har svart seier eit klart fleirtal at uorganiserte får mindre enn pro rata.

Eit spørsmål som vi dessverre ikkje hadde med i spørjeskjemaet, men som vart sendt ut til avdelingane seinare, var korleis føringane om utdanningsgrupper som er vanskeleg å rekruttere og behalde slår ut i forhandlingane. Av dei som har svart, svarer om lag halvparten at føringane har blitt vektlagt. Det er også sprik i merknadene knytt til punktet, nokre stader melder dei at føringane førte til større lønnskilnader og slo ut ugunstig for NTL, medan andre sa at føringane vart lagt mindre vekt på enn frykta. Ei avdeling melder at det vart sagt på formøtet at det ikkje skulle leggjast vekt på føringane, men at akademikarane likevel vart sterkt prioritert.

Leif Kjetil Tviberg,
nestleder

Våre lesere

Hvem leser Sentralposten? DU, antakelig. Medlemsbladet distribueres som trykksak til alle medlemmer i NTL Sentralforvaltningen, også der det er to (eller flere) medlemmer i samme husstand. Pensjonister får også bladet. Distribusjonslisten viser dermed omkring 6 200 mottakere. Mange er bosatt i utlandet, og Sentralposten sendes til lesere på Kypros, Island, i Sverige, Belgia, Italia, Spania og Frankrike. Pdf-utgaver ligger på våre nettsider www.ntl.no/sf menyalg Sentralposten

Hva er våre lesere opptatt av? Redaksjonen vil svært gjerne ha tilbakemelding fra leserne. Vi tar også gjerne imot bidrag, som for eksempel artikler, reportasjer, kommentarinnlegg, foto, tegninger osv. Send en e-post eller et brev til redaktøren

odd.lund@utdanningsdirektoratet.no

NTL Fredskorpset verver alle!



Et representativt utvalg av NTL-ere i FK.

Det opprinnelige Fredskorpset ble til som et resultat av politiske og ideologiske strømninger som preget slutten av 1950-tallet og tiden fram til opprettelsen 4.april 1963; bl.a. pasifisme og ikke-voldsideologi, humanisme og kristne tradisjoner.

Det nye Fredskorpset

Bakgrunn: I St.prp. nr. 1 (1998-99) konkluderte regjeringen med at Fredskorpset i sin nåværende form hadde utspilt sin rolle. I St.prp. nr. 67 (1998-99) presenterte regjeringen de overordnede mål og prinsipper som den ville legge til grunn for en omlegging av Fredskorpset. FK (som er forkortelsen) er nå underlagt Utenriksdepartementet, og holder til med adresse Stortorvet 10 i Oslo.

Fredskorpset skal medvirke til å gjen-

nomføre det overordnede mål for Norges samarbeid med utviklingslandene: Bidra til varige bedringer i økonomiske, sosiale og politiske kår for befolkningen i utviklingslandene, med særlig vekt på at hjelpen skal komme de fattigste til gode.

Fredskorpset skal innenfor sitt formål:

- Fremme gjensidig læring.
- Bidra til tilbakeføring av kunnskap og erfaring til eget samfunn.
- Bidra til utvikling og styrking av det sivile samfunn i utviklingslandene.
- Styrke lokal organisering og demokratiske strukturer i utviklingslandene.
- Bedre befolkningens muligheter til å sette seg egne utviklingsmål og til å nå disse.
- Bidra til bedre deltakelse fra utviklingslandene i internasjonalt samarbeid.

For å gjennomføre disse oppgavene skal Fredskorpset støtte organisasjoner og institusjoner i Norge og i utviklingsland (samarbeidspartnere) som samarbeider gjennom et personell (fredskorpsdeltakere).

FK samarbeider med 55 land i Afrika, Asia og Latinamerika. Fagforeningen i FK er fadder for et barnehjem i Tanzania (TA NO TRUST). FK har hatt nettverksarrangement og tett samarbeid og internasjonale uker i ca. 80 kommuner (deriblant Sør-Varanger) hvor målet er å skape engasjement for og motivere for at norske kom-



Tutu Jacobsen, leder. Tutu fremhever ikke LOFavor og forsikringsordningene som lokkemidler for verving. Hun sier at det viktigste er at den enkelte ansatte må innse at det er nødvendig å beskytte seg selv som arbeidstaker og at organisering skaper samhold og solidaritet og gir medbestemmelse.

muner og lokalsamfunn har linker til land i Afrika, Asia og Latin-Amerika. FK er samarbeidspartner i Finnmarksløpet.

Det er attraktivt å arbeide i Fredskorpset. NTL er eneste organisasjon og organiserer omtrent samtlige ansatte (minus lederne) så nær som 4, i alt 21. Leder Tutu Jacobsen ser fortsatt et vervepotensial.

odd.lund@utdanningsdirektoratet.no

Nyspråk og klarspråk

Det er gledelig stor interesse for språk. Vi har jo ikke minst fått den etterlengtede språkmeldingen St.meld. nr. 35 (2007-2008), behørig omtalt i Sentralposten nr. 3/2008, man er igjen blitt oppmerksom på det orwellske «nyspråk» (fra romanen *Brave New World*, 1932), aviser og tidsskrifter er fulle av «nyspråk» i kjølvannet av finanskrisen (hvem hadde hørt om «råtne lån» før?), og språkmeldingen presenterer gledelig begrepet «klarspråk» fra svensk (pkt. 8.6.3 i stortingsmeldingen).

Det sies å være klarspråk når man har et enklere og mer forståelig språk i offentlig forvaltning. Pamfletten Statsspråk (fra: Språkrådet) gjør oppmerksom på at i dokumentet Plattform for ledelse i staten (FAD 2008) legger regjeringen også vekt på at ledere i staten skal bidra til at statens virkemidler og språkbruk blir bedre tilpasset brukeres ulike behov (pkt. 2.1 Mål, resultater og brukerrosettning). I den tilhørende ledelsesplakaten slås det fast at ledere i staten skal sørge for at kontakt med innbyggere og brukere bygger på åpenhet, dialog og klart språk.

FAD har satt i gang et språkprosjekt for å få en slutt på uforståelig byråkratspråk. Fornyingsminister Heidi Grande Røys sier at «for innbyggeren skal offentlig sektor

være enkel og grei å forholde seg til. Et demokrati kan ikke fungere hvis ikke folk skjønner hva det offentlige skriver. «Kontakten mellom innbyggerne og forvaltningen er ofte skriftlig i form av skjemaer, brev, veiledninger og planer og rapporter. Lange setninger og ukjente ord kan gjøre det vanskelig å forstå slike tekster....Selv om presisjonsnivået må være høyt, er det likevel viktig å skrive forståelig. Du skal ikke behøve å være jurist eller fagekspert for å fylle ut et skjema eller lese et brev». Klarspråk er for øvrig navnet på det svenske språkrådets bulletin med nyheter om språkrøkt i Sverige og andre land.

Legg merke til bruken av ordet «innbygger». Det er nyspråk for «borger».

Det orwellske nyspråk er rett og slett omskrivninger, slik at virkeligheten fremstår annerledes enn den er. Hos Orwell blir «krigsdepartementet» til «minifred», dvs. fredsministeriet. I Norge blir også virkeligheten omskrevet når departementer får nye og fyndige navn. Gode, gamle Kirke- og undervisningsdepartementet, opprinnelig (i 1814) Departement nr.1, ble omdøpt til Kirke- og utdanningsdepartementet, antagelig i den tro at utdanning var noe mer sprelske enn undervisning. Nå heter det Kunnskapsdepartementet! FAD gjennom-

går hamskifte omtrent ved hvert regjeringskifte. Det nåværende fornyings- og administrasjonsdepartement i Stoltenberg II har til skiftende tider vært moderniseringsdepartement, arbeids- og administrasjonsdepartement, planleggings- og samordningsdepartement og «bare» administrasjonsdepartement. Hva blir det neste?

Da er det godt vi andre kan ty til vanlige språk. Her hos oss har vi en medarbeider fra Mosambik. Amélia Matsinhe Halvorsen snakker både portugisisk og et lokalt mosambisisk språk samt flytende norsk.. Hun sender oss jule- og nyttårshilsen på xitswa, ett av de 43 levende språk i Mosambik:

*ndzi mi navelela a khesemusú yinene,
ni lembe gishwa go tala hi makateko*

og på portugisisk:
*desejo a todos um feliz natal e um
próspero ano novo*

Slike ønsker kommer aldri for sent.
Med evig ønske om godt nytt år for alle!

odd.lund@utdanningsdirektoratet.no

Seniordagene

I forrige nummer av Sentralposten (nr. 4/2008) hadde vi innslag om seniorpolitikk og uttak av seniordager. Siden sist har vi fått nye gladmeldinger.

Glenn Kristian Storbråten, NTL Statens forurensingstilsyn, sier at:

19. november ble det enighet om at alle over 62 år får til sammen 12 dager tjenestefri med lønn per kalenderår. Ordningen gjelder forholdsmessig for deltidsstillinger. Fridagene kan benyttes i løpet av året og faller bort eller godtgjøres med lønn dersom det ikke er mulig å ta ut fridagene. Dagene kan tas ut som hele dager

eller som redusert arbeidstid etter avtale mellom nærmeste leder og den det gjelder.

Marc Gayorfar, NTL Folkehelseinstituttet, sier at:

Vedrørende «Seniordager», har vi (Folkehelseinstituttet) NETTOPP ferdigforhandlet dette og resultatet er som det fremkommer under. Bare at det ikke er mulighet for å få «utbetalt» disse nye dagene, dersom de ikke blir avvirket.

For å motivere eldre arbeidstakere til å stå lengre i arbeid har alle statsansatte fra 62 år i bht Hovedtariffavtalen i Staten 2008-2010, mulighet til å ta ut åtte dager

tjenestefri med lønn (seniordager). I tillegg til disse åtte dagene har instituttet inngått avtale med arbeidstakerorganisasjonene om å innføre seks ekstra seniordager (jmf HTA 5.9.1). Avtalen om de ekstra seks dagene er gjeldende fra 01.01.09.

Cathrine Steinland, NTL Landbruks- og matdepartementet, sier:

*Godt nyttår!
Til orientering har vi i dag inngått lokal avtale i Landbruks- og matdepartementet om uttak av 6 ekstra seniordager pr år! Avtalen gjelder fra og med 2009. Så ting skjer her i LMD også, om enn litt sent av og til.*

Seniorpolitikk er mer enn personalpolitikk på arbeidsplassen



Liv Hanson
Ausland

Erfaringer med mange års arbeid med å utvikle seniorpolitikk i Norge og i andre land, har lært oss at ulike sektorer i samfunnet må samarbeide for at man kan lykkes med å legge til rette for et langt og godt arbeidsliv. Ingen sektor har ansvaret alene og ingen har monopol på løsningene. Norge ligger i verdenstoppen når det gjelder andel eldre arbeidstakere, men fortsatt har Norge mange ubesvarte spørsmål som vi bør ta tak i før vi kan tilby oppskriften på et langt arbeidsliv:

- Tar vi kvinner på alvor? Kvinner har ofte omsorgsforpliktelser hele livet, og mange vil ikke la arbeidet gå på bekostning av familiens helse og velferd. Seniorpolitikk betyr også satsing på barnepassordninger, fleksibel arbeidstid, skole hjem samarbeid, hjemmehjelpsordninger, utbygging av sykehjemsplasser og kollektivtransport.
- Tar vi eldre på alvor? Eldre arbeidstakere i dag mindre fysisk utslitt enn før, men muligens utslitte på andre måter? Et samfunn som ønsker flere eldre mennesker i arbeid, må legge vekt på motivasjon, utvikling, medvirkning, mindre tidspres, og færre «grunnløse» og energikrevende omstillinger. Undersøkelser viser at omstillinger og omorganiseringer urovekkende ofte ikke har andre effekter enn å slite ut folk.
- Klarer vi å samarbeide på tvers av sektorer og fag grenser? Ingen har i dag monopol på arbeidslivets problemer eller på løsningene. Vi må dyrke kunsten å kople den enkeltes behov og ressurser med samfunnets mange systemer og virkemidler. Det krever dialog, nysgjerrighet og nedtoning av profesjonsmakt.
- Hvilken kompetanse teller? Mange eldre har lav formell kompetanse, og de som fra før er dårlig skolert, deltar også minst i kursing og kvalifisering etter 50 år. De med lavest utdanning forsvinner

først fra arbeidslivet, selv om disse ofte har svært høy reell kompetanse som samfunnet trenger. Den uformelle kompetansen må synliggjøres, verdsettes og etterspørres. Dette gjelder også livserfaringer fra et langt liv.

- Ønsker vi egentlig å beholde eldre på arbeidsplassen? Mange ledere og politikere sier at de vil tilrettelegge for eldre i arbeidslivet uten at de faktisk gjør noe. Generelt kan det virke som om eldre mennesker besitter en arena for store ord og lite handling.
- Hva med de som ikke har råd til å slutte? En stor andel eldre arbeidstakere er tvunget til å fortsette å arbeide selv om helsen er dårlig og arbeidet tungt, fordi de ikke har råd til å gå av med pensjon. Dette «stuck» problemet burde vekke større uro i et land som Norge enn førtidspensjonering.

Spenninger i seniorpolitikk

Seniorpolitikk er et komplekst område, hvor enkle, standardiserte løsninger i noen tilfelle kan gjøre vondt verre. Vi vet at aldring både er vekst og forfall, og at seniorpolitikk også handler om sosial ulikhet, kjønnsforskjeller og holdninger, like mye som det handler om økonomi og lønnsomhet. Det er viktig å fokusere spenningene som ligger i dette feltet, slik at de som skal forholde seg til seniorpolitikk i arbeidslivet, kan identifisere dem, og forholde seg til dem. Spenninger er ikke noe er spesielt for seniorpolitikk eller livsfasepolitikk. Det blir hevdet at alle sosialpolitiske og helsefremmende programmer er paradoksale i sin natur. En anerkjent forsker innen Health Promotion, Julian Rappaport hevder at et hvert helsefremmende tiltak har en innebygd spenning mellom den som iverksetter og den som mottar. Et program som har som formål å hjelpe andre, vil samtidig også styrke hjelperen, og gi hjelperen makt over de som skal hjelpes (Rappaport 1981).

Denne type spenninger kan ikke løses en gang for alle, de må håndteres fortløpende. Aldring er både vekst og forfall, ofte på samme tid, og seniorpolitikk er både livsfasepolitikk og særordninger for de eldste. Seniorpolitikk skal være rettferdig, samtidig som det ikke er alle man



Illustrasjonsfoto: colourbox.com

ønsker å beholde. Noen ganger er det mest rettferdig å gi fordeler til en gruppe arbeidstakere, andre ganger bør det være like ordninger for alle. De som arbeider innenfor feltet seniorpolitikk livsfasepolitikk kan trene seg opp til både å identifisere spenningene, og til å vite hva man gjør når man beveger seg mellom dem. (Hauge, Branstad og Ausland 2003) Å bevisstgjøre, utvikle og vurdere metoder for å håndtere spenninger er en viktig kompetanse for de som arbeider med senior/livsfasepolitikk spesielt, men også for andre som arbeider med ledelse, HR, sykefravær eller fagforeningsarbeid.

Liv Hanson Ausland
Førstelektor i helsefremmende arbeid
Høgskolen i Vestfold

Referanser:

Hauge, Hans A, Branstad, Are og Ausland, Liv Hanson(2003): Seniorpolitikk- en veileder i livsfaseorientert personalpolitikk. Tiden Norsk Forlag

Rappaport, J. (1981) In Praise of Paradox: A social Policy of Empowerment Over Prevention. American Journal of Community Psychology, 9, 1, p. 1-24.

Se også www.seniorpolitikk.no

NTL Sentralforvaltningen land og strand rundt

Leder samt medlemmer av landsforeningens styre har besøkt avdelinger og NTL-medlemmer utenfor Østlandsområdet:

NTL Fylkesmannen i Rogaland,
NTL Lotteri- og stiftelsestilsynet, Hamar,
NTL Fylkesmannen i Sør-Trøndelag,
NTL Arkivverket, Trondheim,
NTL UDI, Trondheim,
NTL Fylkesmannen i Nord-Trøndelag,
Pasientombudet i Nord-Trøndelag
(NTL Helseinspeksjonen),
NTL-ere i Vegetaten,
Høgskolen i Levanger,
NAV Steinkjer,
NAV Levanger,
Aktivitetsveke i Møre og Romsdal,
Fylkesmannen i Møre og Romsdal,
Romsdal tingrett.

Det var stor interesse for å snakke om de lokale lønnsforhandlingene, ikke minst om forståelse og bruk av 2.3.4.2, om AFP og tjenstepensjonsspørsmålet, senior- og livsfasepolitikk, ønske om større samarbeid på tvers av NTL (i regioner der medlemmene sitter spredt) og bedre kontakt med LOs stedlige organisasjonsledd. Noen tok opp problemer vedrørende arbeidsmiljø og arbeidstidsordninger.

Vi minner om at styret har en kontakt-

ordning der hvert styremedlem har ansvar for kontakt med ett eller flere avdelingsledd. Kontakten kan bistå med råd og informasjon og formidle ønske om bistand fra sentralt hold i lokale forhandlinger.

Pkt. 2.3.3 gjelder de årlige forhandlingene, pkt. 2.3.4 gjelder særlige grunnlag for lokale forhandlinger. Vi gjengir pkt. 2.3.4 i sin helhet:

2.3.4 Særlige grunnlag

1. Partene lokalt kan føre forhandlinger dersom det:

a) Har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsettning av stillingenes/arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.

b) Er gjennomført effektiviseringstiltak uten produktivitetsavtale, men som har gitt gevinster som tilfredsstillende krav som er satt for inngåelse av slik avtale.

På det enkelte forhandlingsområdet kan det avtales at forhandlinger på grunnlag av punkt a) og b) avgrenses til

en eller to ganger pr. år. Tidspunktet for iverksettning av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.

Krav som er fremmet og ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst - hindrer ikke partene

i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med de årlige pkt. 2.3.3 forhandlingene.

2. Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

3. Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillingsloven § 5.

Merknad:

Forhandlingskrav som er basert på punkt 1 a) ovenfor bør være dokumentert ved en stillingsbeskrivelse/stillingsvurdering eller opplysninger som på en annen måte gjør det mulig å måle endringene i de pålagte oppgaver.

(Fra: HTA)

Nikkedukker

Hydroti. «Jeg har ikke vært den hyperlydige nikkedukken» (overskrift i Aftenposten)

Eivind Reitens oppskrift på hvordan man får 70 millioner kroner i lønn, bonus og opsjonsgevinster + fallskjerm og pensjon = ca. 150 millioner kroner for åtte års jobb. Da skulle han i hvert fall ha råd til å kjøpe Terra-aksjer...

Så over til noe helt annet: **Fotballidioti.**

Om utenlandsk fotballspiller i norsk klubb: «Solgt for 36 mill kroner i natt – mottas som helt i Tyrkia i dag»

Alanzinho: - Jeg kunne ikke si nei.

Hva kan dette bety for mellomopp-gjøret, montro?

Ananova

Klassekampen har som regel en liten snutt fra *ananova.com* ved siden av den danske tegneseriestripen Statsministeren. Ananova hva for noe, sa du? Nettstedet kaller seg selv for «the home of breaking news». Leserne blir presentert for *the latest quirks, including strange crime, sex life, animal tales and bad taste*. Da skulle stofftilfanget være stort nok. Godt at Klassekampen plasserer de rareste nyhetene i en snutt nederst til høyre på sistesiden, mens andre aviser gjerne har dem med krigstyper på førstesiden



Du kan holde deg
oppdatert på:
www.ntl.no

Innspill til krav – tariffoppgjøret 2009

Rammer

Det har kommet signaler om et moderat oppgjør i privat sektor på grunn av den endrede økonomiske situasjonen. Dette gir rom for å lukke noe av det gapet som eksisterer mellom privat og offentlig sektor.

De økonomiske problemene gjør det viktig med en solidarisk lønnspolitikk. Kjøpekrafts-forbedring hos lavinntektsgrupper gir størst utslag på innenlands etterspørsel.

Profil

NTL Sentralforvaltningen mener at det må fremmes krav om likt kronetillegg for alle grupper. Dette er viktig for å ivareta en solidarisk lønnspolitikk. Ingen voksne arbeidstakere skal avlønnes lavere enn 85 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Det er viktig å ivareta de som har lang ansiennitet, men som ikke har hatt god lønnsutvikling. Det er også viktig at tilsatte med lang utdanning får en god lønnsutvikling.

Likelønnskommisjonens innstilling og LOs høringssvar er et gjennombrudd i kampen for likelønn. Likelønnspektivet er sentralt også i mellomoppgjøret 2009, selv om det er i hovedoppgjøret en kan forvente løft i rammene.

NTL Sentralforvaltningen mener samarbeidet mellom LO, YS og Unio har gitt bedre resultater enn om vi hadde forhandlet alene. Samarbeidet må imidlertid vurderes løpende, og vi må veie fordelene med et samarbeid mot ulempene. I 2009-oppgjøret er det to sterke argumenter for at det er riktig å fortsette samarbeidet:

- 1) AFP i staten og tilpasningen av tjenestepensjonene avgjøres i dette oppgjøret,
- 2) Det er viktig å opprettholde det enhetlige statlige tariffsystemet.

Vi er kritiske til lokale lønnsforhandlinger. En desentralisering av lønnsoppgjørene vil øke konkurransen mellom arbeidstakerne og premiere de mest synlige. Dette virker ødeleggende på samarbeid og arbeidsmiljø i virksomhetene.

Vi ønsker derfor lokale lønnsforhandlinger annethvert år. Siden det var lokale lønnsforhandlinger i 2008 og den samlede

rammen for oppgjøret mest sannsynlig vil bli lavere i 2009, bør alle midlene konsentreres til det sentrale oppgjøret i 2009. Dette inkluderer justeringsforhandlingene, der det er mulig å gjøre mange grep både med hensyn til lavlønnsgrupper og like-lønn.

AFP i offentlig sektor og tilpasning av tjenestepensjonene

Framtida for pensjonene i offentlig sektor blir helt sentralt i 2009-oppgjøret.

I utformingen av AFP i offentlig sektor må det tas hensyn til at sektoren er ulik privat sektor, bl.a. når det gjelder avlønning og at mange, særlig kvinner, arbeider deltid. I offentlig sektor er det også en høyere andel med høyere utdanning, noe som ikke godskrives i pensjonsreformen.

Det må stilles følgende krav når det gjelder tilpasningen av tjenestepensjonene og særaldersgrensene:

- Det er et ufravikelig prinsipp at de som går av med pensjon etter 30 års ansettelse i offentlig sektor på avgangstidspunktet skal ha skal ha 66 prosent av sluttlønn i samlet pensjon.
- Det er et ufravikelig prinsipp at avgang ved særaldersgrenser skal gi samme pensjon som avgang ved 67 år.
- Det er et ufravikelig prinsipp at det skal være mulig å gå over på full tjenestepensjon ved fylte 65 år.
- Det må gis full kompensasjon for levealdersjusteringen.

På grunn av utsettelsen av iverksettningstidspunkt for pensjonsreformen til 2011, faller 1948-årgangen mellom to stoler. Statsministeren har signalisert at denne årgangen vil kunne velge å gå av i 2010 etter gammel ordning eller i 2011 etter ny ordning, og at det skal vurderes å åpne for større fleksibilitet når det gjelder arbeidsinntekt for de som går av før 2011. Dette må følges opp i forhandlingene.

Lederlønninger

Det må arbeides for å begrense lederlønningene i staten. Dette må gjelde alle etater, og må ikke begrenses bare til de store stat-

lige selskapene. For høye lønninger til lederne gjør det vanskelig å akseptere moderasjon for andre grupper. For store lønnsforskjeller gir frustrasjon og dårlig arbeidsmiljø som reduserer trivsel og arbeidsevne.

Sentrale justeringer

Det er fortsatt behov for å vurdere forenklinger i lønnsystemet ved at lite brukte eller nesten like rammer og stillingskoder kan fjernes eller slås sammen. Samtidig bør det vurderes å dele opp lønnsrammer som blir svært mye brukt, for å unngå at mengden tilsatte på koden blir et hinder for å gjøre endringer. Det kan for eksempel vurderes om det går an å redusere antallet tilsatte som ligger på lønnsramme 22, ved å flytte noen av kodene over på andre rammer. Uansett må vi avvise at det ikke er mulig å gjøre noe med denne rammen pga. kostnadene – det er mange kvinner i denne lønnsrammen, så forbedringer her vil være viktig ut fra et likelønnspektiv. En eventuell likelønnsrett slik likelønnskommisjonen foreslår kan bl.a. brukes til dette.

Arbeidet med å få inn tettere ansiennitetsopprykk og flere opprykk for særlig lang ansiennitet må fortsette. Selv om det ble forbedringer i lønnsramme 22 i 2008-oppgjøret bør det legges inn flere ansiennitetsopprykk i denne rammen.

Prinsipielt mener vi at flest mulig koder bør overføres til rammer. Det er viktig at også utdanningsgruppene sikres en lønnsutvikling. Det er mange tilsatte også på rådgiverkodene som har dårlig lønnsutvikling, og der ansiennitetsopprykk ville sikre en utvikling også for disse.

Det var svært positivt at vi fikk gjennomslag for å slå sammen de laveste lønnsrammene i 2008-oppgjøret. For å heve bunnen i lønnsystemet foreslår vi at lønnsramme 2 fjernes og at de som er på denne rammen overføres til lønnsramme 3.

Vi mener det er behov for et løft spesielt på lønnsramme 10. Stillingskode 1063 Første-sekretær ligger på denne rammen. Dette er en kode som blir mindre og mindre brukt, men på enkelte arbeidsplasser er det

Religiøs kleskodeks

en mye brukt kode (koden utgjør for eksempel 34 prosent av alle tilsatte i Brønnøysundregistrene). Det er nødvendig å ha en kode som lønsmessig ligger mellom sekretær og konsulent, så et løft på rammen er dermed den beste måten å sikre disse tilsatte en lønnsutvikling.

Lønnsramme 11, 12 og 14 er nokså like, og kan slås sammen. Lønnsløftet til de som i dag ligger på lønnsramme 10 kan gjennomføres ved at også denne rammen fjernes og de tilsatte overføres til lønnsramme 14.

Forslag til endringer i stillingsbetegnelser og koder osv.

Generelt mener vi det bør foretas en gjennomgang av de lavest lønte etatskodene, med sikte på å flytte disse personene over på gjennomgående koder. Vi vil i samråd med berørte avdelinger innenfor vårt område gå gjennom dette, og ettersende forslag til koder som bør fjernes.

Konsulent, stillingskode 1064

Forskjellen mellom konsulentstillingene kode 1064 og 1065 er liten. Vi foreslår derfor at kode 1064 fjernes, og de som er på denne koden overføres til kode 1065.

Seniorkonsulent, stillingskode 1363

Vi foreslår at stillingskoden legges på en lønnsramme, for eksempel lønnsramme 25, for å sikre alle en lønnsutvikling.

Rådgiver, stillingskode 1434

Vi foreslår at stillingskoden legges på en lønnsramme, for eksempel lønnsramme 31, for å sikre alle en lønnsutvikling.

Med vennlig hilsen

Lill Sæther, leder

Leif Kjetil Tviberg, nestleder

Hvorfor skulle en gud (en hvilken som helst gud) være opptatt av hvordan menneskene går kledd, hvilke plagg de har på seg og hvordan plaggene skal se ut? Er dette så viktig for guden at det skal være påbud om det i de hellige skrifter?

Vår alles Bibel har svært få utsagn om kleskodeksen. I en av skapelsesberetningene i Det gamle testamente heter det at Adam og Eva begge var nakne og ikke skammet seg over nakenheten før Adam spiste eplet og Gud måtte sy klær av skinn til dem.

Herren Gud laget klær av skinn til Adam og hans hustru og kledde dem med (1. Mos 3:21)

Den som på det mest schizofrene vis formaner menigheten med krav til utseende og klesdrakt, er imidlertid en omvendt kristendomsbekjemper, apostelen Paulus, i sitt første brev til Korintherne. Han skriver om sømmelig opptreden i menigheten: mannen skal ikke ha noe på hodet, og kvinnen må ha noe på hodet. Mannen må ikke være langhåret, mens kvinnen bør være det.

En mann som ber eller taler profetisk med noe på hodet, fører skam over sitt hode. Men en kvinne som ber eller taler profetisk med utildekket hode, fører skam over sitt hode. Det er jo akkurat det samme som å være snauklipt. Hvis en kvinne ikke vil ha noe på hodet, kan hun like godt klippe av seg håret! Men når det nå er en skam for en kvinne å klippe eller barbere av seg håret, da må hun ha noe på hodet. (1. Kor 11:4-6)

Lærer ikke selve naturen dere at det er en skam for mannen å ha langt hår, mens det for kvinnen er en ære? For håret er gitt henne som slør. (1. Kor 11:14-15)

Hm! I de fleste av våre avbildninger av Jesus har han faktisk langt hår, så Paulus' formaninger må åpenbart stå for hans egen regning og/eller tilskrives en steds- og tidstypisk etikk.

Paulus gir seg ikke! I et annet Pauli ord, i brev til Timotheus, krever han at kvinnen må kle seg anstendig:

På samme måte skal kvinnene oppføre seg sømmelig. De skal pynte seg med måte og forstand, ikke med alle slags fletninger, gullsmykker, perler eller dyre klær, men med gode gjerninger, slik det passer seg for kvinner som vil leve gudfryktig. (1. Tim 2:9-10)

I en tilsvarende passasje i Koranen er bekledning tydelig koblet til seksualitet. Kvinnen må dekke seg til for å unngå mannens grådige blikk:

Og si til de troende kvinner at de skal dempe sine øyekast og holde sitt kjønnsliv i tømme og ikke vise sin pryd unntatt det av den som kommer til syne. La dem trekke sløret over sine bryst og ikkje vise sin pryd til andre enn sine menn, sine fedre, svigerfedre, sønner, stesønner, brødre, nevøer eller deres hustruer, eller sine slaver, eller menn som betjener dem, men er hinsides kjønnsbegjær, eller barn som ikke forstår seg på kvinners nakenhet. La dem heller ikke trampe med føttene, slik at det kan erkjennes hva de skjuler av pynt. Omvendt dere alle til Gud, dere troende, - at det må gå dere godt! (24:31)

Følgende sura tas til inntekt for påbudet om hijab:

Du Profet, si til dine hustruer og døtre og de troendes kvinner, at de skal svøpe om seg kledningen. Dette er nærmest til at de skal gjenkjennes og ikke sjeneres. Gud er tilgivende, - nåderik. (33:59)

Konklusjon: Vi heller til å mene at religiøse forordninger om bekledning er mer menneskebestemte enn guddommelige.

Odd Lund

Oversettelser: Koranen, ved Einar Berg, Universitetsforlaget 1989; Bibelen, Bibelselskapets reviderte oversettelse 2005.

Se også artikkel om slør i i Sentralposten nr. 1/2006.

LEDEREN HAR ORDET



Du vet at NTL er best.

Kom ut av skapet og del denne kunnskapen med dine kolleger!

NTL Sentralforvaltningen har satt i gang en vervekampanje som går fra 30.10.2008 til 30.06.2009. De to avdelingene som verver best i antall og prosent får en premie; 250 kroner pr medlem, med en øvre grense på kr 25.000. Vår egen vervebrosjyre med tittel «Vår felles styrke – din trygghet» er distribuert til alle avdelingene og vi sender gjerne flere. Vi håper alle avdelinger og medlemmer setter i gang verveaktiviteter. Mange har allerede gjort det og mange har allerede oppnådd gode resultater.

Hvorfor har vi satt i gang en vervekampanje?

NTL trenger 2500 nye medlemmer hvert år bare for å opprettholde medlemstallet som pt er ca. 47.000. Vi må derfor hele tiden verve nye medlemmer. Er vi store, er vi sterke og da har vi makt og innflytelse. Har vi makt og innflytelse kan vi bedre ivareta medlemmenes interesser på arbeidsplassen og påvirke samfunnsutviklingen til beste for våre medlemmer: «Vår felles styrke – din trygghet».

Norge har i mange år blitt kåret til verdens beste land å bo i. Det er ikke

fordi vi har fortjent det! Dette er resultat av at en sterk fagbevegelses kamp gjennom generasjoner og av trepartsamarbeidet, som igjen er resultat av klassekompromisset etter konfliktårene på begynnelsen av 1900-tallet. De økonomiske nedgangstidene, kursfallet og krakket i 1929 og de etterfølgende harde trettiåra, skapte mange arbeidskonflikter. Fagforeningene kjempet med ryggen mot veggen pga stadige krav om lønnsnedslag fra arbeidsgiverne. Det var snakk om å godta dette eller miste jobben, enten fordi arbeiderne fikk sparken eller bedriften gikk konkurs.

Konfliktårene den gang resulterte i at alle parter skjønnte at forholdet mellom arbeidsgivere og arbeidstakere måtte reguleres. Vi fikk lov- og avtaleregulert konfliktrett og fredsplikt og etter hvert ble de fleste sider ved arbeidsforholdet lov- eller avtaleregulert.

I dagens norske samfunn har vi gode velferdsordninger og et relativt trygt arbeidsliv. De fleste tar dette som en selvfølge og de er uvitende om eller har glemt at for eksempel full lønn under sykdom, AFP, lovfestet ferie og en god arbeidsmiljølov er et resultat av maktbalansen

mellom partene og fagbevegelsens styrke.

Med dagens økonomiske krise er det ikke helt usannsynlig at vi kan komme til å oppleve lignende tilstander igjen som på 1900-tallet - i Norge og i andre land i vesten. Det vi har oppnådd er ikke vunnet en gang for alle, men må vinnes om igjen og om igjen i alle land. Fortsatt foregår det grov, hensynsløs utbytting av arbeidstakere, sosial dumping og fagforeningsknusing. Pga en relativt sterk fagbevegelse er problemet noe mindre her i Norge enn i andre deler av verden. Vi må bidra til at det blir slik også i fremtiden.

Jeg er glad for at norsk fagbevegelse vokser i medlemstall, men ellers går medlemstallet tilbake. Og selv om medlemsprosenten er høyere i staten, er det fortsatt bare mellom 50 og 60 % av alle arbeidstakere i Norge som er organisert. Derfor er hvert eneste medlem hver av oss verve viktig. Medlemmene er fagbevegelsens fundament og grunnlaget for vår styrke.

Hva kan du gjøre?

Gro Harlem Brundtland har sagt: «Ingen kan gjøre alt, men alle kan

gjøre noe.» Dette gjelder i høyeste grad i vervearbeidet. Alle kan gjøre noe.

Den viktigste grunnen til at din kollega ikke er organisert, er at hun faktisk ikke har blitt spurt!

Alle på arbeidsplassen kan bli medlemmer i NTL, uavhengig av yrke, utdanning, profesjon og stilling. De som er vikarer, deltidsansatte og midlertidig tilsatte kan også bli medlemmer. Og skulle en vikar eller midlertidig tilsatt ønske fast jobb, er sjansen mye større for å oppnå det, hvis hun er organisert.

«Men hva skal jeg si, når jeg verver», tenker du kanskje.

Jeg har allerede nevnt mange gode ideologiske og historiske grunner, men i tillegg yter LO, NTL og landsforeningen også mange tjenester til medlemmene. Jeg velger å dele dem i økonomiske tjenester og fagforeningstjenester.

Når det gjelder økonomiske tjenester har vi først og fremst LO-favør og alle fordelene som følger med medlemskortet i LO; Kollektiv Hjemforsikring og andre rimelige forsikringer, gunstige banktjenester, reiser, bensin, strøm og andre varer. Sjekk dette ut på www.lofavor.no

I tillegg har LO/LO stat et utdanningsstipend alle kan søke på til skolegang og studier, som ikke behøver å være fagforeningsrelatert. Fagforeningstjenester - som jeg mener er det viktigste - betyr at alle medlemmer har krav på tillitsvalgte som taler deres sak og å få prøvd sin sak med tanke på gratis juridisk hjelp i arbeidsforholdet. Medlemmer har også medbestemmelse og påvirkningsmulighet gjennom fagforeningen og skal ha støtte, råd og bistand i saker som oppstår på arbeidsplassen og i arbeidsforholdet. Tillitsvalgte skal ha råd og bistand i drøftings- eller forhandlingsmøter

med arbeidsgiver. Alle medlemmer skal ha tilbud om gratis kurs og opplæring og informasjon om saker som berører dem og mottar Tjenestemannsbladet og Sentralposten. Fra NTLs vervebrosjyre: «Våre medlemmer skal ha sikkerhet for jobb, gode lønns- og arbeidsbetingelser, lover og avtaler som ivaretar deres interesser, akseptabel arbeidstid, medbestemmelse og gode velferdsordninger».

Jeg tror fullt og fast at fagbevegelsens politiske grunnlag, ideologi og verdisyn, at vi er sterkest sammen og at solidaritet, fellesskap og samhold er det som betyr noe mellom mennesker på arbeidsplassen og i samfunnet.

Ved å være medlem i NTL bidrar du til å styrke et forbund som står på dette verdisynet, er mangfoldig, åpent og demokratisk, som kjemper for fellesskapsløsninger, for at vi skal bevare de rettighetene vi har oppnådd og for nye reformer. Du er også del av en verdensomspennende solidarisk bevegelse som ivaretar lønns- og arbeidsforhold og influerer på forholdene i arbeidslivet og på samfunnet i Norge og i verden for øvrig.

Fagforeningsmedlemskapet gir deg også mulighet for å delta og bidra aktivt. Du kan gjøre en forskjell og ikke sitte passiv og likegyldig til uretten i Norge og i verden.

Uansett om du er aktiv eller ikke, håper jeg at du kommer ut av skapet og forteller dine kolleger om NTL, så de blir med i og bidrar til vårt fellesskap.

Jeg ønsker oss alle lykke til med vervingen!

Lill Sæther lill@ntl-sf.no

Fredsprisen

I vinter ble det heftig mediediskusjon om hvordan Nobels testamente skulle forstås. I Norge var det Fredrik S. Heffermehl, som i sin bok «Nobels vilje» åpent kritiserte Nobelkomiteens forståelse, og det svenske stiftelsestilsynet vil granske om det er grunn til å gripe inn mot Nobelstiftelsens styre.

Hva er det som er så kontroversielt ved å gi prisen til miljøaktivister og fredsmeklere? Hva skrev egentlig Nobel?

Fra Alfred Nobels testamente

... Öfver hela min återstående realiserbara förmögenhet förfogas på följande sätt: kapitalet, af utredningsmännen realiserade till säkra värdepapper, skall utgöra en fond, hvars ränta ärligen utdelas som prisbelöning åt dem, som under det förlupne året hafva gjort menskligheten den största nytta. Röntan delas i fem lika delar som tillfalla: en del den som inom fysikens område har gjort den viktigaste upptäckt eller uppfinning; en del den som har gjort den viktigaste kemiska upptäckt eller förbättring; en del den som har gjort den viktigaste upptäckt inom fysiologi eller medicinens domän; en del den som inom litteraturen har producerat det utmärktaste i idealisk riktning; och en del åt den som har verkat mest eller best för folkens förbrödrande och afskaffande eller minskning af stående armeer samt bildande och spridande af fredskongresser.

Prisen för fysik och kemi utdelas af Svenska Vetenskapsakademien; för fysiologiska eller medicinska arbeten af Carolinska institutet i Stockholm; för litteratur af Akademien i Stockholm samt för fredsförfäktare af ett utskott af fem personer som väljas af Norska Stortinget. Det är min uttryckliga vilja att vid prisutdelningarna intet afseende fästes vid någon slags nationalitetstillhörighet sålunda att den värdigaste erhåller priset, antingen han är Skandinav eller ej.

Paris den 27 november 1895
Alfred Bernhard Nobel

(Inndeling og uthevinger ved red.)

Et åpnere Sameting

Sametinget er blitt samenes fremste organ. Sametinget er et rådgivende organ i spørsmål som berører samene, men tinget kan også fremme saker på eget initiativ. Dette betyr at Sametinget som organisasjon jobber med alle samfunnsområder; alt fra opplæring og språk, til areal og kulturminnevern, fra barns rettigheter til næringspolitikk og kulturutvikling. Byråkratiet i Sametinget har mer eller mindre kompetanse på alle de samfunnsområdene som på nasjonalt nivå er fordelt på 17 departementer! Det er ikke dårlig for en organisasjon med litt over 100 ansatte.

Først og fremst skal vi tjene det samiske samfunnet og legge til rette for det politiske arbeidet som våre politikere ønsker gjennomført. Vår virksomhet skal være åpen og tilgjengelig og tåle å bli gått etter i sømmene av allmennheten, myndigheter for øvrig og pressen. Av og til har Sametinget måtte tåle til dels hard kritikk for bl.a. å være for lukket. Selv om kritikken til tider har føltes urettferdig, så har den likevel inspirert oss til å bli bedre.

Sametingets arbeid og rolle skal være gjenstand for kontroll og ettersyn. Vi skal være åpne og tilgjengelige, og selv om det ikke kreves at vi skal ha publisering på internett, så har Sametinget likevel valgt å gjøre det.

Med ny offentlighetslov fra 1. januar, der alle offentlige virksomheter blir tvunget til mer åpenhet, så har Sametinget kurset sine ansatte i den nye loven, arbeidet fram en løsning for publisering på internett og lagt forholdene til rette for mer innsyn i Sametingets arbeid. Dette gjør at vi stiller oss mer lagelig til for hugg, men viktigere er det at folket; allmennheten og pressen, har anledning til å følge med i vårt arbeid. Et demokrati er ikke statisk, men beveger seg alltid fremover. Det store bildet med demokrati, debatter og diskusjoner overskygger den nervøsiteten vi ansatte har for å gjøre feil, enten ved at vi publiserer for mye eller like ille, at vi publiserer for lite.

Med et åpnere Sameting håper vi at rollen som en viktig samfunnsaktør styrkes og at aksepten for Sametingets arbeid



Kantina i Sametinget.

øker. Dersom vårt arbeid blir debattert ute i samfunnet, er noe av hensikten oppnådd. Til høsten er det også valg til Sametinget, samtidig med stortingsvalget. Vi ønsker at flere melder seg inn i valgmannstallet og at flere avgir stemmer ved valget. Vi håper at et åpnere Sameting bidrar til dette.

Kåre Balto
nestleder NTL, Sametinget

Du trenger oss - vi trenger deg i NTL

Innmeldingen **underskrives** og sendes/faksnes til:

Norsk Tjenestemannslag, Møllergata 10, 0179 Oslo, faksnr: 23 06 15 55



Fødsels- og personnummer (11 siffer) _____

Navn: _____

Adresse: _____

Arbeidssted: _____

Adresse: _____

E-post adresse: _____

Får lønn utbetalt av: _____

Brutto lønn pr måned/år: _____

Er allerede LO-medlem i _____

Når opphører evt. medlemsskapet Dato _____ / 200 _____

Norsk Tjenestemannslag har Kollektiv Hjemforsikring som dekker innbo og løsøre. Dette er en fullverdiforsikring uten øvre beløpsgrense. Forsikringen gjelder automatisk alle nye medlemmer. Er du allerede LO-medlem og har reservert deg, må du oppgi om du ønsker reservasjonen opprettholdt: Ja Nei

Sted/dato: _____ Underskrift: _____