

GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV DESEMBER 2025



Tema lønn:

Tariffrot i staten



NTL NAV
Størst og tydeligst i NAV

Hvem er mest verdt i landet her?

Dette nummeret av Gaiden er viet lønn. Det er kanskje det temaet som skaper mest engasjement når vi arrangerer kurs i NTL Nav. Staten står overfor et viktig hovedoppgjør i 2026 der det store spørsmålet er om vi får gjeninnført likelydende tariffavtaler.

Like spennende er det hva dette kommer til å koste i avgivelser av andre tariffelementer. Og hva har vi egentlig igjen å forhandle med etter 2024-oppgjøret? Noen går så langt som å si at det er organisatorisk sjølskading om vi ikke går for likelydende avtaler og felles lønnsmasse.

«Ordning og reda?» Motstanden er stor når disse temaene nevnes, ikke bare hos Akademikerne og Unio. Statens representant, personaldirektør Gisle Nordheim, har vært en hard negl i sitt utrettelige arbeid for «modernisering» av det statlige tariffområdet. Mer individuell lønnsdannelse har vært et mantra. La oss håpe at den nye personaldirektøren, Bente Johanne Kraugerud, tidligere direktør i Norges Høyesterett, bringer «ordning og reda» med seg når hun tiltrer posten fra nyåret.

Lønn fra alle vinkler! Så hva kan du lese om i denne utgaven? Jo, du kan lese om lønnssystemet i staten, om de erfarne som sakker akterut lønsmessig, om de unge, om de uorganiserte, om Nav er en attraktiv arbeidsplass, om pengegaloppen blant ledere i staten, for ikke å glemme tariffrot, skjebnetid og kollektiv lønnsdannelse, årets oppgjør og ikke minst NTL Navs nestleder, som bare elsker å snakke om lønn!

Arbeiderbevegelsen. Når vi snakker om lønns- og arbeidsvilkår kan vi ikke unnlate å gi arbeiderbevegelsen og LO æren for at de har kjempet fram tariffavtaler for oss. Mange av disse har med tida blitt allmenngjort og nedfelt i lovverket, for eksempel Arbeidsmiljøloven. Det var ikke bare lønn arbeiderkampene for mer enn 100 år siden handlet om. Det var like mye nedkorting av arbeidsdagen og tryggere arbeidsforhold. Store deler av Folketrygdloven har også sin rot i arbeiderkamp og tariffavtaler det siste hundreåret. Med lovfesting kommer det alle til

gode – alle som ikke flytter til Sveits riktignok.

Kraftsamling. Vi kan heller ikke unnlate å nevne Høyres Anna Molberg, som nylig var ute i media i forbindelse med arbeids- og velferdsdirektørens avgang og konkluderte med at tillitsreformen åpenbart ikke har fungert!

Vi er glade for at tillitsreformen begynner å feste seg i etaten og nå sist i den reviderte Personal- og lønnspolitikken. Det må være lov å spørre hva søren tillitsreformen har å gjøre med at loggføring av utbetalinger ikke er på stell, slik riksrevisjonen har konkludert med?

Nav er 20 år og vekslende regjeringer har ikke hatt vesentlig betydning for driften av Nav. Vi ønsker derfor Molberg og de andre politikerne velkommen til en etterlengtet «kraftsamling» rundt Nav, som avgående stortingspolitiker Per Olaf Lundteigen ville sagt.

ABE-kutt. Og når vi likevel er i gang: Skal Høyre virkelig rydde opp i saksbehandlingstider og formidling til arbeid ved å gjeninnføre de flate ABE-kuttene i staten, slik det står i deres forslag til statsbudsjett? Vi er rett og slett ikke så naive at vi tror mindre penger er ensbetydende med bedre tjenester og utvikling av nye datasystemer.

Hva kreves for å lede NAV? Det er vanskelig å ikke nevne avgangen til arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte. Vi er flere som tidligere har reagert kraftig på hans håndtering av tilsyn i Nav, fristilling av direktører og utfordringer rundt medbestemmelsen. Etter en ordentlig oppvask har medbestemmelsen bedret seg og flere forhold har kommet på riktig spor.

Spørsmålet vi stiller oss nå er hvilket fokus etterfølgeren vil ta? Vil den kommende arbeids- og velferdsdirektøren evne å forbedre forvaltningen og samfunnsoppdraget når politikerne ikke forstår at orden i velferdsetaten koster penger?

Johan Gunnerud,
Redaktør



FOTO: LOTTE WIGGENAAR LOTT

«En moralist forlanger lavere lønn fremfor å gi bort noe av en høy.»
Niels-Fredrik Nielsen

Utgis av NTL Nav
Opplag: 8500 to ganger årlig

Redaktør
Johan Gunnerud
NTL Nav, Møllergata 10, 0179 Oslo
johan.gunnerud@nav.no
41 30 39 90

Redaksjonsutvalget:
Johan Gunnerud
johan.gunnerud@nav.no
41 30 39 90

Tine Olsen
tine.olsen@nav.no
99 51 60 11

Martin Kvalvik
martin.kvalvik@nav.no
40 23 76 44

Vegard Opedal
vegard.opedal@nav.no
41 76 79 28

Marianne S. Barry
marianne.senabou.barry@nav.no
90 62 91 31

Rikke W. Bergseth
rikke.w.bergseth@nav.no
45 47 81 07

Redaksjonen avsluttet
25. november 2025
www.ntlnav.no

Adresseendringer meldes NTLs
kontingentavdeling kont@ntl.no

Forsidefoto:
Bildet er tatt av Johan Gunnerud og er et illustrasjonsfoto. Tittel: Hvem får ta inn julevasken i år?

Layout og trykk:
LO Media, Oslo
23 06 22 79



Følg oss på:



Innhold



Følg oss på Instagram
@ntlnav

10



Unge ansatte i staten – lønn blir stadig viktigere. Leder i NTL Ung – Jon Magne Pedersen Tangen FOTO: NTL

28



Skjebnetid for LO Stat sine medlemmer. Sekretær i LO Stat – Vibecke Solhaug. FOTO: JOHAN GUNNERUD

34



Årets oppgjør. Leder av gruppe lønn – June Helen Berg. FOTO: JOHAN GUNNERUD

- 04** Lavtlønnsetaten som holder velferdsetaten på bena
- 06** Hva vet du om lønssystemet i staten?
- 08** Skal det lønne seg med erfaring?
- 10** Unge ansatte i staten – lønn blir stadig viktigere
- 12** Hva betyr organisasjonsgraden for lønna vår?
- 14** Hvordan oppleves lønnsnivået i organisasjonen?
- 18** Ny Personal- og lønnspolitikk
- 20** Nav – en attraktiv arbeidsgiver?
- 22** Pengegaloppen – lederlønningene i staten
- 24** Tariffrot i staten
- 26** Kostbare og uoversiktlige forhandlinger
- 28** Skjebnetid for LO Stat sine medlemmer
- 30** Den kollektive lønnsdannelsens fallitt?
- 33** Prosenttillegg låser lavtlønnsetatene
- 34** Årets oppgjør
- 37** Høstens vervekampanje gikk over all forventning!
- 39** Siste stikk

Lavtlønnsetaten som holder velferdsstaten på bena

Hvor mye er samfunnsoppdraget verdt? Nav er en av Norges største arbeidsgivere og en bærebjelke i velferdsstaten. Likevel ligger gjennomsnittslønnen for medarbeidere godt under medianlønnen i Norge – og er blant de laveste i statlig sektor. Hva betyr det for rekruttering, motivasjon og verdsetting av førstelinjeansatte – de som møter brukerne hver dag?

MARIANNE SENABOU BARRY (tekst)



ILLUSTRASJON: KI-GENERERT

Hver hverdag står over 20.000 mennesker opp av sengene sine, kler på seg og drar til jobben sin i arbeids og velferdsetaten. Noen skal saksbehandle og har ansvaret for å forvalte vårt alles felles sikkerhetsnett, folketrygden. Noen skal være en skulder å støtte seg på når veien mellom personen og arbeidslivet har blitt for lang. Noen skal hjelpe dem som har mistet fotfestet og holder på å ramle ut av arbeidslivet. Noen skal bidra til at livet blir litt lettere når du har en funksjonsnedsetting, og andre skal bidra til at alle disse tjenestene leveres knirkefritt.

Nav sysselsetter et mangfold av mennesker; unge, middelaldrende og godt voksne, folk med lang og kort utdanning, folk med ulike landbakgrunn og ulike livserfaringer. Felles har de at de hver dag står opp og går på jobb for å holde Navet i velferdsstaten i gang – og at de fleste har en relativt lav lønn.

Per november 2025 er den gjennomsnittlige lønnen for en «medarbeider» i Nav kr. 649.917 brutto per år. Det har ikke lyktes Gaiden å finne medianlønnen i etaten, men tabellen nedenfor illustrerer at gjennomsnittet for alle medarbeidere i liten grad reflekterer det generelle lønnsnivået. Det er store grupper ansatte som har en betydelig lavere lønn enn kr. 649.917.

Lønnsnivå under medianlønn. Når man snakker om normallønn i befolkningen vises det gjerne til medianlønnen, som er mer representativ enn gjennomsnittslønnen. Vi har derfor tatt utgangspunkt i medianlønnen i Norge og sammenliknet det med lønnsnivået i Nav. Medianlønnen i november 2024* var på kr. 666.100 brutto. Hvis man legger til en lønnsøkning på 4,4% i 2025 er det rimelig å anta at ny median vil være rundt kr. 690.000 ved utgangen av 2025.

Gjennomsnittslønnen for de mest brukte stillingskodene innen saksbehandling, veiledning og kontorstøtte i Nav ligger altså godt under median for befolkningen.

Statlige arbeidsplasser skal ikke være lønnsledende. Gaiden har bedt arbeidsgiver om deres perspektiv på lønnsnivået i Nav. Gunvor Sverdrup, avdelingsdirektør for HR juridisk, svarer at lønnsnivået oppleves som konkurransedyktig. – Navs samfunnsoppdrag i seg selv er en viktig faktor for de som søker stillinger hos oss og for de vi allerede har ansatt. Vi er ikke og skal ikke være lønnsledende, men vi skal være konkurransedyktige. Vi får mange søkere med god kompetanse når vi lyser ut stillinger og opplever at vi er konkurransedyktige når det gjelder lønn for stillingene som NTL tar opp (medarbeidere i ytre etat, red. anm.).

Prinsippet om at statlige arbeidsplasser ikke skal være lønnsledende stammer fra statens arbeidsgiverpolitikk, som sier at lønnen skal være konkurransedyktig, men ikke ledende. Dette prinsippet skal motvirke store lønnsforskjeller, sikre moderasjon i lønnsveksten og hindre at statlige lønninger driver opp lønnsnivået i privat sektor. Selv om lønnen skal være konkurransedyktig nok til å tiltrekke og beholde kompetanse, skal staten ikke bruke penger til å betale høyere lønn enn i privat sektor.

Nav ligger lavt også sammenliknet med andre statlige virksomheter. Det betyr kanskje at det er mer naturlig å sammenlikne seg med andre arbeidsplasser i statlig sektor? Gaiden har sett litt på lønnsnivået i det statlige tariffområdet i 2024. Her finner vi at Nav er godt innenfor de 20 prosent lavest lønnede virksomhetene i staten* (*rangering varierer mellom avtalene: 20 prosent lavest for LO/YS, 10 prosent lavest for AK).



Gunvor Sverdrup. FOTO: MORTEN ANDREAS MEYER

Det lave lønnsnivået kan altså ikke alene forklares med at vi jobber i en statlig virksomhet som skal vise moderasjon i lønningene.

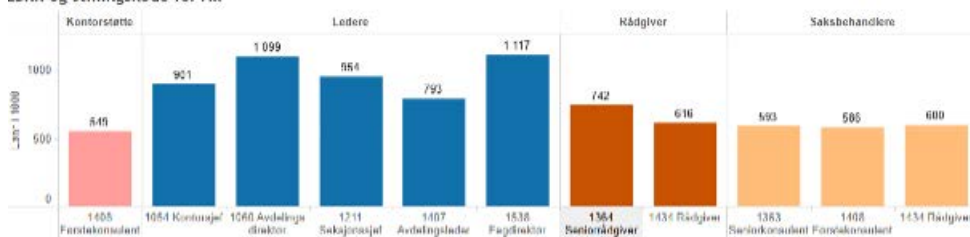
Sverdrup peker på at Nav er en stor virksomhet som har enheter i alle landets kommuner. Det påvirker sannsynligvis lønnsnivået og må tas i betraktning når vi sammenligner lønnsnivået med andre statlige virksomheter som ikke har tilsvarende spredning av arbeidsplasser.

Det kan selvfølgelig være et poeng. Det er allikevel fristende å spørre seg;

Jo mer brukerkontakt desto lavere lønn? De høyeste lønningene i staten finner vi i departementene, direktoratene og rettsvesenet.

Førstelinjeansatte har en tendens til å ha betydelig lavere lønn enn de som jobber i administrasjon og ledelse, selv om utdanningsnivået og kompetansen ofte er på samme nivå. De som velger å bruke sin kunnskap, erfaring og arbeidskapasitet til å utføre samfunnsoppdraget, ser ikke ut til å bli verdsatt særlig høyt i staten.

Lønn og stillingskode for All



Hva vet du om lønns-systemet i Staten?

Du har sikkert hørt om lønnstrinn, ansiennitetsstiger og 2.5.3-forhandlinger, men tariff handler også om arbeidstid, permisjoner, lønn under sykdom, pensjon, med mer. Striden rundt IA-avtalen for snart et år siden handlet til syvende og sist om at en del grupper i arbeidslivet ikke har en tariffavtale som trer inn om Stortinget skulle vedta karensdager i Folketrygdlovens sykelønn. Det treffer mange av LOs medlemmer. I staten er vi dekket uansett – gjennom tariffavtalene våre.

JOHAN GUNNERUD (tekst)

Tariffsystemet i staten er bygd opp rundt toårsperioder. Hvert andre år er hele avtalen oppe til forhandling. Det er riktignok forhandlinger hvert år, men i mellomperiodene forhandles det bare om lønn. Fram mot forhandlingene, som i staten skjer på våren, er det en lang prosess hvor partene forbereder sine standpunkt. Statistikk og beregninger gjennomgås og i allfall hos oss i LO Stat starter denne reisen med tariffkonferanser rundt om i landet. Det gjør vi for å fange opp hva grasrota tenker rundt lønnsdannelsen.

Frontfaget forhandler først. Frontfaget er en betegnelse på den konkurranseutsatte industrien som er avhengig av internasjonale konjunkturer. Partene i arbeidslivet har sett seg tjent med at frontfaget setter en ramme for lønnsoppgjøret i de ulike sektorene i Norge, slik at lønningene ikke stiger mer enn det den konkurranseutsatte industrien tåler. Det gjør at vi er bedre rustet til å håndtere svingninger i markedene enn om alle sektorene skulle kunne forhandle fritt og lønnsdannelsen dermed hadde vært frigjort fra frontfaget. Mer om det seinere i bladet. Det viktige i denne sammenhengen er at frontfaget setter en ramme som staten må forholde seg til. De

har frist til å komme i mål med forhandlingene 1. april og baserer seg på tallene som legges fram av Teknisk beregningsutvalg (TBU) i midten av februar.

Forhandlinger og streik. Staten starter forhandlingene i slutten av april og har frist en måneds tid seinere. Dersom partene ikke blir enige, trer riksmekleren inn. Lykkes ikke det blir det streik. Vi har streikerett på de sentrale forhandlingene, men ikke på de lokale. Som regel avblåses en streik ved tvungen lønnsnemnd, dvs. at streiken har gått så langt at det er fare for liv og helse. Det brukes noen ganger som en unnskyldning fra statens side for å få slutt på en streik. Andre ganger er det arbeidstakerorganisasjonen(e) som ser seg best tjent med å varsle en alvorlig utvidelse av streiken og presse fram tvungen lønnsnemnd. Det heter seg at en må vite hva en vil oppnå med en streik før en setter i gang, men også vite hvordan man skal komme seg ut av en streik med hodet hevet. Streik er et forhandlingsvåpen som på sitt beste kan vise partene verdiene av de ulike standpunktene.

Tvungen lønnsnemnd brukes altså når partene ikke blir enige og streiken har gått for langt. I Rikslønnsnemnda framfører partene sine argumenter og nemnda



ILLUSTRASJON: ADOBESTOCK

dømmer i saken. Det skjedde blant annet høsten 2024, da Akademikerne var i tvungen lønnsnemnd og LO Stat i frivillig lønnsnemnd. For det går også an. Man behøver ikke gå til streik, man kan løfte saken opp et nivå og be Rikslønnsnemnda behandle saken.

Sentrale og lokale forhandlinger. I staten forhandles det sentralt på våren og lokalt på høsten. I de sentrale forhandlingene avgjøres innholdet i hovedtariffavtalen (i hovedoppgjørene), avsetning og profil på lønnsoppgjøret. Det er også i disse forhandlingene det avgjøres om det skal forhandles om lønn sentralt og/eller lokalt.

Med sentralt mener vi hovedsammenslutningene og staten. Denne delen av oppgjøret blir da som regel gjeldende fra 1. mai. Dersom det avsettes midler til lokal forhandling skjer det i virksomhetene, for eksempel på direktoratsnivå i Nav. De lokale forhandlingene kan delegeres ett nivå ned og det har vi tradisjon for å gjøre i Nav. Da er det driftsenhetene som forhandler, dvs. fylkene og linjene.

Hovedtariffavtalene. I staten har vi hatt ett tariffområde i staten med fire likelydende avtaler, en for hver av hovedsammenslutningene. Det endret seg i 2016, da Akademikerne fikk en egen tariffavtale.

Unio gikk over til denne i 2022. Vi har dermed to ulike tariffavtaler i staten. AK/Unio på den ene sida og LO Stat/YS Stat på den andre. Det gir to ulike forhandlingsløp.

Partene i de statlige forhandlingene er staten ved Personaldirektøren, LO Stat, YS Stat, Akademikerne og Unio. NTL er det største forbundet under LO Stat med godt over 60 % av de statlige medlemmene.

NTL har medlemmer i statlige virksomheter som Nav, Skatteetaten, Politiet, Kriminalomsorgen, med flere. Samtidig har NTL også medlemmer i virksomheter som ikke lenger styres som en offentlig virksomhet, men som likevel er helt eller delvis eid av staten. Eksempler på slike virksomheter kan være Posten, Luftfarten, NRK, statseide kulturinstitusjoner, med flere. Disse ble tatt ut av LO Stats forhandlingsportefølje i september 2025. NTL organiserer likevel medlemmene i disse virksomhetene. Disse virksomhetene skiller seg ut ved at de har egne tariffavtaler.

Lønnstabell, lønnstrinn og lønnsstiger. Det lønssystemet vi har forhandlet etter i staten har vært basert på lønnstrinn. Lønnstrinnenes størrelse har vært justert år for år og de har vært en måte å justere lønn sentralt ved å endre på størrelsen på de ulike lønnstrinnene. Ut fra statistikk visste man hvor mange som lå i de ulike lønnstrinnene og ved å løfte et spesifikt trinn løftet man samtidig en gruppe ansatte. Under slike løft endret størrelsen på de ulike lønnstrinnene seg og tabellen framstod derfor ikke helt jevn, snarere takkete. Et kjennetegn ved lønnstrinntabellen var at kurven var noenlunde jevn fram til og med der de fleste ansatte var plassert. Den ble så brattere omtrent der spesialstillingene og lederlønningene startet. Der var lønnstrinnene betydelig mer verdt. Et lønnstrinn kunne være verdt under 5000 kroner, men det kunne også være verdt over 25000 kroner. To ansatte som hver fikk to lønnstrinn kunne altså få henholdsvis 10000 og 50000 kroner i lønnsøkning.

I dag er lønnstrinnene borte og erstattet med fastlønn. Det gjør det vanskeligere å treffe spesifikke grupper, men gjør det samtidig svært synlig i lokale forhandlinger hvem som får best uttelling.

Hovedtariffavtalen inneholder en oversikt over minstelønnsseter for de ulike

stillingskodene og eventuelle lønnsstiger som er knyttet til stillingskoden. Et eksempel kan være at vi i Nav bruker førstekonsulent 1408. Den har et innslagspunkt etter hovedtariffavtalen og en lønnsstige som strekker seg over 10 år hvor den ansatte får 1,1 prosent automatisk lønnsjustering. Dette følger stillingsansiennitet, det vil si det gjelder da du tiltrådte stillingen. Tidligere hadde vi tjenesteansiennitet. Mange fikk også godskrevet fiktiv ansiennitet for utdanning og relevant erfaring og plutselig var man forbi de ti årene med automatiske opprykk. Med stillingsansiennitet gjelder 1,1 prosent ut fra den lønna du blir tilsatt i, så det treffer flere.

Likevel er det mange som har jobbet lenger enn ti år i etaten. De har ingen glede av lønnsstigen. Derfor arbeider vi for å forlenge stigen. Vi arbeider også for å få stige på rådgiver 1434. Det vil treffe mange ansatte i staten. Også her er det vesentlig at stigen ikke er for kort om de gamle traverne skal få glede av den.

Lønnsmasseberegning. Den virkelige store faktoren i lønssystemet står lønnsmasseberegningen for. Slik det fungerer i dag fordeles lønsmassen prosentmessig etter lønnsnivået i hver virksomhet i staten. En virksomhet som har lavt lønnsnivå vil dermed få en mindre andel av statens felles pott til fordeling, mens en virksomhet med høy snittlønn vil få en tilsvarende større andel av statens felles pott. Nav er blant de statlige virksomhetene som har lavest lønnsnivå.

Når potten kommer til Nav fordeles den først mellom de to ulike avtalene (AK/Unio og LO Stat/YS Stat). I 2025-oppgjøret ble kaoset komplett, da YS Stat og LO Stat hadde ulike forhandlingsresultat sentralt og dermed også måtte forhandle hver for seg lokalt. Siden LO Stat (NTL) har flest medlemmer i Nav fulgte de uorganiserte denne forhandlingen.

Navs pott deles også opp prosentvis mellom de ulike driftsenhetene/linjene. Det betyr for eksempel at direktoratet får flest kroner å fordele per ansatt, mens Nav arbeid og ytelser får færrest kroner per ansatt. Dette fordi direktoratet har størst prosentvis lønnsmasse per person på grunn av vesentlig høyere lønninger.

I de delegerte forhandlingene i driftsen-

Hovedtariffavtalens deler

Kapittel 1: Sentrale bestemmelser

beskriver blant annet partene, omfang og regulering for 2. avtaleår.

Kapittel 2: Lokale bestemmelser beskriver blant annet hvordan forhandlinger skal skje, krav til lønnspolitikk for virksomheten, ramme for årets forhandlinger, virkemidler og tvisteløsning.

Kapittel 3: Fellesbestemmelser beskriver blant annet lønssystemet og detaljene for automatisk opprykk, godskrivingsregler, kravet til lønssamtale, permisjoner, arbeidstid, reise godtgjørelse, lønn under fravær og overtid.

Kapittel 4: Pensjon beskriver blant annet tjenestepensjon etter Lov om Statens pensjonskasse og AFP etter Lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse.

Kapittel 5: Diverse beskriver blant annet boliglansregler etter Lov om Statens pensjonskasse, OU-midler og andre midler avsatt av partene, senior- og livsfasepolitikk, innleie og likestilling/diskriminering.

Kapittel 6: Avtalefestet ferie beskriver blant annet ekstra feriedager og utregning av feriepengene.

Kapittel 7-9: omhandler varighet, rettsvist, protokoller og vedlegg.

Hovedtariffavtalene finner du om du søker på www.regjeringen.no.

hetene/linjene regnes det også på prosent, slik at for eksempel lederne får sin «rettmessige» prosent. Denne måten å fordele potten på (fra først til sist i hele den statlige kjeden) gjør at lønnsforskjellene over tid øker sterkt.

Det er ingen hemmelighet at NTL Nav er motstander av en slik modell. Vi bruker mye tid på å arbeide for utjevning på alle nivå i prosessen, men systemet er rigget slik at de som tjener mest også får mest – ved hver eneste korsvei. Men det skal sies. Det er vel en viss rettferdighet i det. Har du høy lønn kan du måle lønnsveksten din i hummer og champagne. Har du lav lønn kan du måle lønnsveksten i kneip og melk. Same same – but all so different.

Seniorene som føler seg akterutseilt

En problemstilling som går igjen på samlinger og medlemsmøter i NTL Nav, er når ansatte med lang erfaring, har et lavere eller likt lønnsnivå som nyansatte. Den klassiske historien, er om seniorer som lærer opp nyansatte og har lavere lønn enn de de lærer opp. Høy startlønn er et viktig grep for å øke lønnsnivået i Nav, men hvordan kan vi samtidig ivareta seniorene bedre innenfor dagens system?

MARIANNE SENABOU BARRY (tekst)

Skal lang erfaring lønne seg? De fleste mener det. Erfaring gjør gjerne at man ser bedre hvordan oppgaver skal løses, er mer effektive og vet hva som skal gjøres når det oppstår uforutsette ting. Man har altså opparbeidet seg en erfarings- og fortolkningsramme, som gjør en mer løsningsdyktig og i stand til å utføre både mer komplekse oppgaver og en større bredde av oppgaver. Dette gir et viktig bidrag til kvalitet og effektivitet i organisasjonen. Selv om en nyansatt og en erfaren ansatt har samme stilling, knytter det seg gjerne ulikt ansvar og forventninger til de to gruppene.

Tilsvarende forventer mange av disse forskjellene også skal reflekteres i lønn.

Det oppleves som et relativt utbredt fenomen i Nav at ansatte med lang ansienitet ikke har et lønnsnivå som reflekterer den erfaringen og kompetansen de besitter. Dette fenomenet er heller ikke begrenset til NAV; også leder for NTL Skatt Jon Atle Spilde registrerer tilfeller i skatteetaten der erfarne ansatte har lavere, ellers samme lønn som nyansatte.

Høy startlønn, løsningen – og problemet.

Som regel vil et årlig lønnsoppgjør i staten gi avkastning i form av et sentralt tillegg til absolutt alle og et lokalt tillegg som det forhandles om lokalt. Lønnstilleggene for-

deles nesten alltid ut som en gitt prosent av virksomhetens lønnsmasse. Dette resulterer i en mindre tildeling til virksomheter med lav lønn, en større tildeling til de med høy lønn – og slik fortsetter ulikheten mellom dem å vokse, år etter år.

Direktør for HR juridisk i Nav, Gunvor Sverdrup peker på et høyere minstelønnsnivå og forhandlinger på særskilt grunnlag, der vilkårene for dette er oppfylt, er tiltak som kan bidra til å øke lønnsnivået (og dermed handlingsrom i lønnsforhandlingene). NTL Nav er helt enige i dette. Det er viktig å øke lønnsnivået der vi kan, utenom de sentrale forhandlingene, for å øke den totale lønnsmassen og jevne ut lønnsforskjellene mellom virksomhetene.



I den reviderte lønnspolitikken er partene enige om høyere minstelønnsnivå for førstekonsulenter, rådgivere og senior-rådgivere ved ansettelse i disse stillingene, nettopp med sikte på å øke lønsmassen.

Men denne strategien har også en bakside. Når nyansatte både har høy startlønn, sentrale tillegg og en ansiennitetsstige, er det duket for at seniorene blir akterutseilt. Lønnsgapene forsterkes av at det lokale forhandlingssystemet fortsatt ikke gir tilstrekkelig rom for å rette opp skjevhetene.

Et rettferdig lønssystem, hvordan? NTL Nav mener at lik lønn for likeverdig arbeid og lønnsutvikling gjennom sentrale tillegg er mest rettferdig. Sentrale tillegg gir større



← Jon-Atle Splide. FOTO: NINA HANSSEN/LO MEDIA

handlingsrom for nødvendige justeringer og sikrer alle en lønnsutvikling. Historien viser imidlertid at en slik rendyrket modell er vanskelig å få gjennomslag for. Det er sjeldent at hele lønsmassen fordeles sentralt og med ulike tariffavtaler blir omfordeling vanskeligere. I lokale forhandlinger er handlingsrommet begrenset.

Et eksempel på dette blir trukket frem av Splide. NTL i Skatt forhandlet lønn på sentralt nivå (virksomhetsnivå, red. anm.) i 2023 og 2024. Dette åpnet opp mulighet for å se på lønnsforskjeller mellom divisjoner og grupper. Det viste seg å være umulig i 2023-2024. Alle tillitsvalgte og ledere kjemper for å beholde lønsmasse per divisjon. Partene i Skatteetaten er dessverre ikke moden for ekte sentrale lønnsforhandlinger knyttet til å løfte grupper i felleskap. Det er mulig å løfte f.eks. rådgivere innad i en divisjon, men det skaper bare nye skjevheter. Vi har ikke fremmet gruppekrav i 2023 og 2024. Det individuelle lønnsvurderingsmodellen er så tungt innarbeidet, at her må vi håpe på at LO Stat klarer å få til noe med minstelønnsatser.

I Nav klarte NTL i mange driftsenheter faktisk å prioritere grupper som har blitt hengende etter, både i 2024 og 2025 oppgjøret. Vi ser allikevel at skjevhetene består i store deler av organisasjonen.

I skatteetaten som i Nav, har førstekonsulenter og rådgivere relativt lik lønn selv

om rådgiverne ofte har større ansvar og krav. I tillegg har begge etatene en gruppe arbeidstakere som ikke har høyere utdanning, men høy kompetanse og som utfører samfunnskritiske oppgaver. Mange av dem er kvinner med lang fartstid. Lønssystemet har ikke ivare tatt dem, da det i liten grad gis uttelling for nettopp erfaring.

- Kampen om likelønn må løses både lokalt, men hovedsakelig på hovedforhandlingsnivå. Jeg liker ikke at dette skal være en kamp mellom de unge som fortjener god lønn når de skal etablere seg et dyrt samfunn som Norge er blitt. Dette handler mer om vi må ta vare på både de unge og seniorene som gikk ut av skole for 30 år siden.

Det er vanskelig å «forhandle seg ut av» skjevheten mellom seniorer og nyansatte med dagens system. Seniorer, rådgivere og ansatte i andre stillingskoder uten stige blir for avhengige av lokale forhandlinger, som ikke klarer å ivareta dem godt nok. For at lønssystemet skal fungere etter hensikten, er vi helt avhengige av gode ansiennitetsstiger for både førstekonsulenter og rådgivere.

For å sikre en lønnsutvikling som faktisk følger ansvar og erfaring, trengs to grep: En ansiennitetsstige for rådgivere og en utvidelse av alle stiger med nye trinn, for eksempel ved 15 og 20 og 25 år.

Dette er ikke en kamp mellom unge og seniorer. Det er en kamp for et lønssystem som ikke straffer erfaring, kvinneandeler eller ansatte i stillingskoder uten stige.

Hvis det fortsatt skal lønne seg å bli værende, bruke opparbeidet kompetanse gjennom et langt yrkesliv på samfunnskritiske oppgaver, må staten gi erfarne ansatte en forutsigbar lønnsutvikling – ikke bare nye kolleger en høy terskel å starte på.

Dette vil tilføre verdi, både for samfunnet, etatene og medarbeiderne som holder hjulene i gang.

Unge ansatte i staten – Lønn blir stadig viktigere

For unge arbeidstakere er lønn blitt en stadig viktigere faktor. Økende mat- og boligpriser, kombinert med høy studiegjeld, gjør at økonomisk trygghet står høyt på agendaen.

RIKKE WITH BERGSETH (tekst)

NHOs Ung-undersøkelse 2024 viser at unge mellom 15-29 år i økende grad er bekymret for økonomien og tror at deres generasjon vil få det dårligere enn den forrige. Fagforbundets ungdomsbarometer 2025 bekrefter trenden: Flere unge enn før sier at høy lønn er avgjørende for yrkesvalg.

Staten som attraktiv arbeidsgiver. I statlig sektor er bildet det samme. For selv om Statsansatteundersøkelsen 2024 viser at statsansatte i svært stor grad er drevet av et ønske om å bidra til et felles gode, bekrefter undersøkelse at lønn er avgjø-



John Magne Pedersen Tangen. FOTO: NTL

rende. På spørsmål om hva som vil være viktigst å satse på for at din virksomhet skal være en attraktiv arbeidsplass svarer desidert flest statsansatte at konkurranse-dyktig kompensasjon (lønn) og goder er det viktigste. Tradisjonelt har staten lokket med trygg pensjon, sterkt stillingsvern og gode lånebetingelser, men når private arbeidsgivere tilbyr vel så gode ordninger – og ofte høyere lønn – må vi tørre ta debatten om hvordan Nav skal være en attraktiv arbeidsplass i fremtiden.

Lønn er også viktig for NTLs unge medlemmer. Flere ung-kontakter i NTL Nav har merket at unge er veldig opptatt av lønn, og at dette er et tema som opptar mange. Ung-nettverket i NTL Nav ser at flere medlemmer kun er med i fagforeninger på grunn av lønn, og dette gjelder i alle aldre. Men det er også mange unge som er veldig opptatt av ulikhet. Jenny Richardsen, leder av ung-nettverket i NTL Nav, sier at unge snakker en del om lønnsgapet mellom førstelinje og direktører på toppen, mellom

et Nav-kontor og direktoratet eller mellom en ansatt og leder. – Dette kan jo stamme fra at unge i dag ikke er like hierarkisk, så vi synes ikke det er like naturlig at noen tjener veldig mye mer «bare» fordi de er en leder eller fordi dem sitter med utvikling. Det er de i førstelinjen som faktisk utfører det viktige arbeidet Nav skal gjøre.

John Magne Pedersen Tangen, leder i NTL Ung, ser også denne trenden med at det nære blir viktigere for folk. – Det er ganske naturlig, vi lever i en tid som oppleves som mindre stabil, kanskje også fordi alt som skjer i verden er så nærme oss til enhver tid med smarttelefoner og sosiale medier. Funnene gjør meg bekymret, fordi det er et signal om at de fellesskapsløsningene vi i LO-familien og på den brede venstresida står for ikke gir trygghet nok til folk. Alle varsellampene har for lengst sluttet å blinke, nå lyser de konstant. Som fagforening mener jeg det er avgjørende at NTL faktisk tar dette på alvor, og tenker på hvordan vi snakker med medlemmene; at vi klarer å svare på de bekymringene medlemsmassen vår er opptatt av er avgjørende skal vi vinne frem.

Også verdsettelse av høyere utdanning

er et viktig tema for ung-nettverket. – NTL Nav bør være tydelig på at vi verdsetter utdanning. Det er som regel dette unge har å tilby og vi ønsker å ha unge godt utdannede ansatte i Nav og som medlemmer, sier Richardsen. – Samtidig ønsker vi at de med lang og relevant erfaring skal bli vurdert likt, og at ansatte som har vært lenge i Nav skal anerkjennes for den jobben de gjør og erfaringen de har. NTL Nav er for alle. Vi må stå stødigere i at vi er for alle og vi må være flinkere til å vise bredden av medlemmene.

Dette er Pedersen Tangen enig i. – Vi må slutte å være redd for å snakke om høyere utdanning og kunnskap. Flere i NTL virker som de har berøringsangst når det kommer til begrepet høyere utdanning og kunnskap. Jeg kan forstå at vi da sender blandede signaler om hvem vi representerer. Vi er for det brede laget, da kan vi ikke virke redde for å snakke om den gruppa som er desidert størst blant de statsansatte.

Lønnsoppgjøret 2026 – et veivalg. Både ung-nettverket og NTL Ung mener lønns-

oppgjøret i 2026 blir viktig. Situasjonen i staten med ulike avtaler og delt lønnsmasse skaper forvirring. NTL Ung er tydelig på hva de mener blir viktig å prioritere mot lønnsoppgjøret i 2026. De vedtok på årets NTL Ung-konferanse at fire likelydende tariffavtaler i staten blir avgjørende. – NTL Ung vil ha en tariffavtale som sikrer alle lønnsvekst og som reduserer lønnsforskjeller og at dette skjer best gjennom sentrale oppgjør med kronetillegg, lønnstabell og lønnsstiger, sier Pedersen Tangen. Likevel mener NTL Ung at slik situasjonen er i dag, så må det først bli like tariffavler. – Så må vi kjempe for gjennomslag innenfor den. I dag oppleves det ikke at det organisasjonsfrihet for ansatte i staten, lønn og vilkår påvirkes av hvor du er organisert. Slik kan vi ikke ha det, sier Pedersen Tangen.

Også ung-nettverket mener at det er viktig med fire likelydende avtaler for å få samlet all lønnsmassen på en avtale. Richardsen sier at dette vil gjøre det mulig å drive en mer solidarisk lønnspolitikk i hele staten og gi større mulighet til å ha kontroll over lønnsøkning og skaper mindre forskjeller. Hun presiserer likevel at dersom dette blir realiteten må vi kommunisere tydelig ut til medlemmene våre hvordan NTL fortsatt skal ha en god lønnspolitikk for alle og tydeliggjøre forskjellene mellom



oss og de andre forbundene. – Vi kan absolutt ikke gi noen garantier på at man blir med på prosenttillegg eller lokalt delegerte forhandlinger hvert år.

Fellesskapet er fortsatt viktig. Fremover mener ung-nettverket at NTL Nav må støtte prosjektet til NTL Ung i større grad. – NTL Nav bør være en tydelig støtte for NTL Ung, da det bare blir viktigere og viktigere å få tak i studentene og være til stede på studieplassene. NTL Ung bør også være flink til å involvere unge ansatte der man kan og benytte seg av mulighetene man har med et tett samarbeid. Nav har for eksempel avdelinger i hele landet hvor man har ung-kontakter, disse kunne bidratt med verving av studenter på studieplassene.

Selv om lønn i økende grad har blitt viktigere for unge er det likevel viktig å ikke undergrave godene i arbeidslivet som fagbevegelsen har jobbet fram. I ung-nettverket er det bred enighet om at fellesskapet i NTL Nav er viktig. – Fellesskap og trygghet er viktig, dette ser vi også fra en del unge medlemmer i Nav som trekker frem trygg arbeidsplass som den viktigste grunnen til at dem søkte på jobb i Nav. Derfor mener jeg det aller viktigste er at dette alltid skal være grunnsteinen i NTL Nav, fellesskapet og tryggheten vi kan gi. Vi må vise tydelig at blir du med på dette laget har vi ryggen din, i NTL Nav trenger du ikke stå alene. Du har alltid støtte og noen som kjemper for deg.

Richardsen mener det blir ekstra viktig for NTL Nav fremover å vise unge medlemmer hvor rettighetene man har kommer fra. – Jeg tenker en av hovedgrunnene til at man er mer individualistiske er fordi man tar andre rettigheter litt for gitt. Her mener Richardsen både NTL Nav, NTL og LO må ta sitt ansvar for å vise det unge at det er gjennom fellesskapet vi har fått det rettighetene vi har, og det er gjennom fellesskapet vi bevarer og utvikler arbeidstakernes rettigheter.

← Jenny Richardsen. FOTO: RIKKE WITH BERGSETH

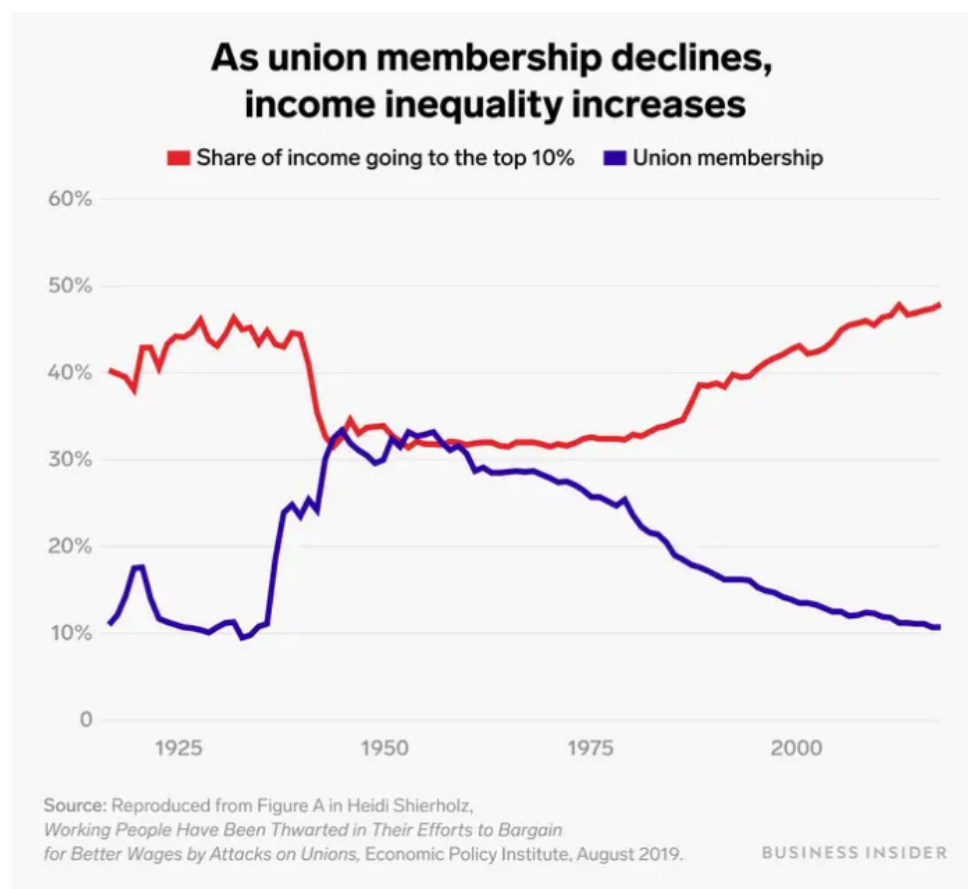
Hva betyr organisasjonsgraden for lønna vår?

Et organisert arbeidsliv med koordinert lønnsdannelse er kjernen i det vi driver med i fagbevegelsen. Men hvordan står det egentlig til med den tredje pilaren i den norske modellen? Jeg har over tid hørt mye forskjellig om organisasjonsgraden, at den er stabil, synkende og økende. Så hvordan ligger vi egentlig an? Har organisasjonsgraden noe å si for lønna vår?

RIKKE WITH BERGSETH (tekst)

Alle elsker den norske modellen. Modellen som har lagt grunnlaget for et samfunn med lav ulikhet og høy tillit. Kjentetegnet ved de tre pilarene 1. velferdsstaten med universelle velferdsgoder, 2. økonomisk politikk og 3. et organisert arbeidsliv med koordinert lønnsdannelse. Og det er samspillet mellom disse pilarene som gjør at vi i dag har høy sysselsetting, små forskjeller og et konkurransedyktig næringsliv (frontfagsmodellen). Til tross for denne brede enigheten om at den norske modellen fungerer, ser vi at det er mekanismer i samfunnet som hele tiden utfordrer modellen.

Organisasjonsgraden sier noe om hvor mange yrkesaktive som er medlem i en arbeidstakerorganisasjon i en gitt sektor,



eller på landsbasis. I offentlig sektor er om lag 80 prosent av arbeidstakerne organisert, mens i privat sektor er organisasjonsgraden under 40 prosent. FAFO følger nøye med på organisasjonsgraden og har i sitt Ulikhetsbarometer funnet at organisasjonsgraden ikke øker, og at tariffavtaledekningen blant arbeidstakere har sunket. Samtidig har den økonomiske ulikheten økt de siste 20 årene. Er det en sammen-

heng mellom hvor mange som er organisert og dekket av en tariffavtale og inntektsulikhet?

Det rokker ved samfunnsmodellen vår. Forskning viser at land med høy organisasjonsgrad har lavere inntektsulikhet. Det er identifisert fire mekanismer for hvordan lavere organisasjonsgrad fører til økt ulikhet i inntekt: 1. mer makt til



Rikke With Bergseth. FOTO: JOHAN GUNNERUD

arbeidsgiver i lønnsforhandlinger, 2. økt bruk av individuelle lønnsforhandlinger, 3. arbeidstakerorganisasjoners agenda endres ut fra hvem de representerer og 4. at det blir forskjeller mellom fagorganiserte og uorganiserte. Dette viser at en svekket organisasjonsgrad på flere måter vil påvirke lønna vår.

I offentlig sektor ser man en nedgang i andel organiserte blant de med lavest inntekt. Det betyr at det utvikler seg en forskjell i organisasjonsgraden mellom inn-

tektsgrupper. Bak tallene kan man se spesielt kvinner i den laveste inntektsgruppen, samt at yngre arbeidstakere i mindre grad organiserer seg. Dette betyr at de som har mest å tjene på det organiserte arbeidslivet ikke organiserer seg.

«Jeg er ikke organisert». Som en som er over gjennomsnittet opptatt av det organiserte arbeidslivet er det ikke sjeldent jeg havner i diskusjoner om fagorganisering. Når jeg er ute og møter folk, forteller jeg gjerne at jeg er tillitsvalgt og spør tilbake «hvor er du organisert»? Jeg tar det jo som en selvfølge at folk er organisert, SPESIELT i staten. De siste årene har jeg lagt merke til en urovekkende trend blant mine jevn-gamle medborgere. Folksvarer «jeg er ikke organisert».

Hvorfor velger noen i dag å ikke organisere seg? Grunnene er nok mange. For de med lavest inntekt kan det nok være en stor kostnad å være organisert. Ettersom ulikheten har økt, kan det henge sammen med at utgifter må kuttes. Da kan ofte fagforeningskontingenten være noe som ryker. De svarene jeg har hørt de siste årene er «jeg kan forhandle lønn helt fint selv» og «jeg får lønnsøkning som alle andre uansett».

Trenger solidariteten en renessanse?

Hva skjedde med at alle elsker den norske modellen da? Er det ikke lenger felleskaps beste som treffer? Jeg er ikke fremmed for å bli litt sint nordlending når dette blir diskutert. Og spesielt når denne kommentaren kommer: «Det er ikke mitt ansvar».

Jeg er uenig. For hva skjer dersom flere og flere tenker at ansvaret ikke ligger på oss enkeltmennesker? Jo, da må vi alle sammen gjøre jobben selv. Når tariffavtalene forsvinner, blir lønnsforhandlingene et sololøp. Sjefens favoritter vinner, resten taper. Og BAM – der har vi fått økt ulikhet. Du vil merke urettferdigheten som sprer seg på jobben. Så sitter vi der og tenker «hvordan fikk arbeidsgiver så mye makt»? Jeg må innrømme at dette tankespinnet jeg har viklet meg inn i skremmer meg.

Det er lyst i tunnelen. Den norske modellen har heldigvis ikke kollapse, men arbeidet med å bevare systemet er blitt like viktig som å forbedre det. Noen lyspunkter er for eksempel at LO nådde én million medlemmer i år, samtidig som at det aldri vært så mange medlemmer under 35 år som nå. Det er hver og en av oss sitt ansvar å kjempe for et samfunn med små forskjeller. En måte å kjempe på er å være fagorganisert.

Hvordan oppleves lønnsnivået i organisasjonen?

Gaiden har spurt fem tillitsvalgte fra ulike linjer om deres opplevelse av lønnsnivået i Nav.

Vi har spurt et utvalg tillitsvalgte om deres perspektiv på lønn og lønnspolitikk i Nav. Opplever de Nav som konkurransedyktig på lønn? Hvilke utfordringer og muligheter ser de for fremtiden? Hovedtillitsvalgt i Nav Arbeid og Ytelser, Nav kontaktsenter, Nav Familie- og pensjonsytelser, i Nav Kontroll og NTL Nav Hjelpemidler og tilrettelegging, samt Masoud Qaitouri forhandlingsleder i NTL Nav Troms og Finnmark, svarer.

MARIANNE SENABOU BARRY (tekst)



ILLUSTRASJON: ADOBE STOCK



Fredrik Jørgensen

Stilling: Saksbehandler på AAP i Nav arbeid og ytelser (NAY) Innlandet på Hamar. For tiden frikjøpt hovedtillitsvalgt i NAY.

– Er inntrykket ditt at medlemmene hos deg er fornøyd med lønnsnivået i NAY?

– Det korte svaret er NEI! Vi har lenge visst at NAY ligger lønsmessig bak store deler av Nav og staten, de nye minstelønns-satsene ga to streker under den observasjonen. I NAY er det mange førstekonsulenter og flere av de er utenfor lønnsstige for koden. Dermed har vi mange medlemmer som selv etter årets rause generelle tillegg ikke når opp til minstelønns-sats for nyansatte etter 01.11.2025.

– Jeg ser at vi ligger for lavt i store deler av Nav, og vi trenger et økt fokus på korrekt og konkurransedyktig avlønning i tiden som kommer. Vi ser at det er en merkbar turnover i NAY, og vi må gjøre mer for å beholde sårt tiltrengt kompetanse så vi kan levere godt på samfunnsoppdraget.

– Det er jo også en kjensgjerning at det strykes timer i NAV, hvilket jo bare er ren dugnad. Hvorfor skal arbeidsgiver øke lønna mye når de ser at noen er villige til å arbeide for fritid?

– Har dere gjort noen tiltak for å øke lønnsnivået?

– JA! Vi har det siste halvannet året hatt mye fokus på 2.5.3 og 2.5.5. Vi befinner oss i en situasjon der det er organisasjonene som fremmer mange krav på 2.5.3. Og vi får igjennom veldig mange av de krav vi løfter. Dette er jo flott i seg selv, men det skaper et paradoks for arbeidsgiver. De må jo spørre seg selv, er det arbeidsgiver som skal se de ansattes utvikling, eller er det organisasjonenes ansvar?

– Har du noen tanker om hva NTL Nav kan gjøre for å øke lønnsnivået i etaten?

– Ha en klar formening om hvilken prioritet man skal ha i neste 2.5.1 runde! NTL Nav burde raskt komme arbeidsgiver i tale om hvordan man skal heve flest mulig over minstelønn. Å si at det nå er opp til de lokale forhandlingene å rette opp dette er å skrive fra seg en stor del av ansvaret. Selv om vi er størst og derfor har de uorganiserte med i forhandlingene, ønsker vi at NTL jobber for enda større generelle tillegg.



Tor Anders Lenn

Stilling: Saksbehandler barnebidrag i Nav Familie og pensjonsytelser (NFP) Steinkjer. For tiden frikjøpt hovedtillitsvalgt i NFP.

– Er inntrykket ditt at medlemmene hos deg er fornøyd med lønnsnivået i NFP?

– Mitt inntrykk er nok at medlemmene mener at det gjennomsnittlige lønnsnivået er altfor lavt. Jeg vil i tillegg påpeke at NFP er blant de lavest lønnede i Nav.

– Personer med den utdanning vi ofte krever ved rekruttering får stort sett mye høyere lønn på det private markedet og i andre statlige stillinger. Vi opplever stadig vekk medarbeidere som søker andre statlige stillinger fordi lønnsnivået er høyere. Ansatte i NFP søker også andre stillinger i Nav og går opp i lønn.

– Men vi snakker her om snittlønn for vi har også medarbeidere som har veldig god lønn. Det er ganske stor forskjell på den laveste og høyeste lønnen blant saksbehandlerne i NFP selv om vi har fått utjevnet noe de to siste årene ved å løfte de laveste noe ekstra.

– Har dere gjort noen tiltak for å øke lønnsnivået?

– Vi har økt bruken av 2.5.3 både individuelt og som gruppekrav. I tillegg har vi i de to siste 2.5.1-forhandlingene løftet minstelønnsnivået i NFP der den dårligste lønnede har gått fra ca 460.000 kroner til 560.000 kroner.

– Har du noen tanker om hva NTL Nav kan gjøre for å øke lønnsnivået i etaten?

– Få til en fordeling etter antall hoder i stedet for lønsmasse når lønn fordeles på statlig nivå. Jobbe for at overheng og glidning blir delt opp mellom virksomhetene sli at vi ikke får trekk på grunn av blant annet forsvarets pengebruk.



Tove Bye

Stilling: Veileder på Nav Kontakt-senter (NKS) Rogaland og for tiden hovedtillitsvalgt i NKS

– Er inntrykket ditt at medlemmene hos deg er fornøyd med lønnsnivået i NKS?

– I NKS har det kommet seg, vi har hatt godt fokus på å utjevne og få med arbeidsgiver på dette. Jeg tror NKS ligger sånn midt imellom i forhold til andre enheter i Nav. Vi ligger nok høyere enn noen av de vi sammenlignes med, men for de som har jobbet her i flere år, så oppleves det urimelig at nyansatte innplasseres i høyere lønn. Det er litt forskjeller i lønnsnivået innad i NKS, som flere kan oppleve som urettferdig.

– Mine tanker om hvorfor det er blitt sånn: Vi har et samfunnsoppdrag, og jeg tror at det at vi har brukerkontakt blir «brukt mot oss»; å ha millionlønn når man er i samhandling med brukerne kan oppleves som uheldig. Jobben vi gjør er kanskje ikke sett på som like viktig som andre statlige etater som ikke har den samme brukerkontakten som oss.

– Har dere gjort noen tiltak for å øke lønnsnivået?

– Ja, vi har gjort masse tiltak: Vi har hatt felles 2.5.3-løft for de som lå under lønn tilsvarende lønnstrinn 55, utjevnet lønn for fagansvarlige, fagkoordinatorer og andre

med verv og roller. Vi har også flere ganger hevet innslagspunktet ved nyansettelser.

– Har du noen tanker om hva NTL Nav kan gjøre for å øke lønnsnivået i etaten?

– Fortsette å jobbe politisk for å påvirke politikken. Stige for alle stillingskoder, automatiske opprykk etter for eksempel 15 -20 -25 år. Hovedsakelig sentrale tillegg i form av kronetillegg og legge føringer på hva minimumslønn skal være basert på tid i etaten. Eksempelvis intervaller på fem år. Har du for eksempel jobbet mer enn 10 år skal du ikke ha under kr 620.000 i lønn.



Masoud Qaitouri

Stilling: Veileder Nav Harstad, for tiden forhandlingsleder for NTL Nav Troms og Finnmark

– Er inntrykket ditt at medlemmene hos deg er fornøyd med lønnsnivået i NAV?

– Inntrykket mitt er at de fleste ikke er fornøyd. Mange opplever at lønnen ikke står i forhold til ansvaret, kompetansekravene og belastningen i jobben. Noen sier at de er «fornøyd nok», men jeg tror det handler mer om lave forventninger enn genuin tilfredshet.

– NAV har et stort samfunnsoppdrag, høye kompetansekrav og en arbeidshverdag som er både kompleks og krevende. Likevel ligger lønnsnivået etter mange sammenlignbare statlige yrker, og det mener jeg er et grunnleggende problem. I

Troms og Finnmark er lønnsnivået i tillegg ujevnt. Mindre kontor – særlig i Finnmark – har svakere lønnsutvikling enn de større kontorene i Troms. Dette er ekstra uheldig fordi små kontor ofte har bred oppgaveportefølje og mindre bemanning.

– Regionen har også større utfordringer med å rekruttere nye medarbeidere. Det burde i seg selv være et tydelig tegn på at lønn må brukes mer aktivt for å tiltrekke og beholde folk. Slik det er nå, reflekterer ikke lønnspolitikken verken kompleksiteten i arbeidet eller rekrutteringsbehovet i regionen.

– Har dere gjort noen tiltak for å øke lønnsnivået i ditt fylke?

– Ja. Under både hovedoppgjøret og mellomoppgjøret har vi sikret at alle våre medlemmer fikk lønnsutvikling. I mellomoppgjøret forhandlet vi også fram et differensiert generelt tillegg der de lavest lønnede ble prioritert.

– Vi har styrket kompetansen i forhandlingsutvalget og systematisert bruken av 2.5.3 slik at dette verktøyet brukes mer målrettet. I tillegg er vi i tett dialog med arbeidsgivere lokalt om lønsspenn og startlønn i nye stillinger, fordi inngangslønn legger viktige føringer for senere lønnsutvikling.

– Har du noen tanker om hva NTL NAV kan gjøre for å øke lønnsnivået i etaten?

– Ja. Skal lønnsnivået i NAV opp, må NTL NAV være tydeligere, mer offensive og bruke hele verktøykassen. NTL NAV bør:

- Bruke 2.5.3 langt mer systematisk for å rette opp skjevheter og løfte ansatte som har hatt svak lønnsutvikling over tid.
- Kreve høyere startlønn i rekrutteringsprosesser, slik at NAV blir mer konkurransedyktig i kampen om arbeidskraft.
- Jobbe tettere og mer forpliktende med arbeidsgiver om en langsiktig og tydelig lønnspolitikk.
- Legge sterkere politisk press på departementet for bedre økonomiske rammer til etaten.
- Synliggjøre NAV sitt samfunnsøkonomiske bidrag langt tydeligere og bruke dette som argument for et høyere lønnsnivå.
- Tydeliggjøre at lønn og lønnsutvikling

først og fremst er arbeidsgivers ansvar, og utfordre arbeidsgiver mye hardere på dette i alle deler av lønnsarbeidet – både lokalt og nasjonalt.

Kort oppsummert: Skal vi få et lønnsnivå som speiler ansvaret, kompetansen og belastningen i NAV, må NTL NAV stille sterkere krav og presse arbeidsgiver mer enn vi gjør i dag.

– Er inntrykket ditt at medlemmene hos



Hanne Warloff

Stilling: Seniorrådgiver i Nav kontroll øst, A-krimsentret i Tønsberg. For tiden hovedtillitsvalgt i Nav kontroll.

deg er fornøyd med lønnsnivået i Nav Kontroll?

– Nei. Vi mister godt kvalifiserte medarbeidere til både offentlige og private arbeidsgivere på grunn av lønn, men det er vanskelig å kommentere det generelle lønnsnivået innen Nav kontroll. Enhetene har forskjellige arbeidsoppgaver og lønnsnivåer. Jeg mener at det generelle lønnsnivået i Nav er for lavt. Det er det også i Nav kontroll. Jeg arbeider ved A-krimsentret i Tønsberg der vi har medarbeidere fra fire etater. Det er ikke rettferdig at andre tjener mye mer, når vi utfører de samme arbeidsoppgavene, bare fordi vi kommer fra forskjellige etater.

– Nav er en av de største etatene i staten, og har en veldig variert oppgaveportefølje.

Muligens kan mindre etater med smalere fokus lettere operere med høyere lønninger. En annen mer «konspiratorisk» tanke er fordi Nav har en stor kvinneandel og skal hjelpe de svakeste i samfunnet, er det politisk villet at Nav-medarbeidere ikke skal ha god lønn i «solidaritet med de svakeste».

– Har dere gjort noen tiltak for å øke lønnsnivået?

– Det er vanskelig å øke lønnsnivået innenfor budsjetttrammene. Vi har liten gjennomslagskraft i for eksempel 2.5.3-forhandlinger for våre krav.

– Har du noen tanker om hva NTL Nav kan gjøre for å øke lønnsnivået i etaten?

– I første omgang kartlegge hva lønnsnivået ligger på i andre etater. Det kan være vanskelig å sammenligne lønnsnivå når det utføres forskjellige arbeidsoppgaver, men en saksbehandler er en saksbehandler uansett fagområde. Deretter sette fokus på dette i media. Nav har en viktig rolle i det norske samfunnet, og vi som arbeider i Nav fortjener en anstendig lønn på lik linje med medarbeidere i andre etater. Ganske enkelt arbeide for økte bevilgninger til etaten.

– Er inntrykket ditt at medlemmene hos



Erik Skulstad

Stilling: Nav Hjelpemiddelsentral Innlandet (HoT), Elverum avd Faglig rådgivning. Hovedtillitsvalgt i NTL Nav Hjelpemidler og tilrettelegging.

deg er fornøyd med lønnsnivået i HoT?

– Det er nok et generelt ønske om å få hevet lønnsnivået i HoT. Lønnsnivået i Nav og i HoT er generelt lavt. Dette sett opp imot resten av staten og også privat næringsliv.

– Har dere gjort noen tiltak for å øke lønnsnivået?

– Vi har fokus på å rekruttere inn i riktig lønn. En øvelse som også utløser reaksjoner blant mer erfarne medarbeidere som føler seg forbigått. I tillegg har vi økt bruken av 2.5.3 og påser at 2.5.5 (ny lønnsvurdering innen et år) blir brukt og fulgt opp. Vi har også fått arbeidsgiver til å legge til penger i potten i dette oppgjøret.

– Har du noen tanker om hva NTL Nav kan gjøre for å øke lønnsnivået i etaten?

– Bruke lønnspolitikken og virkemidlene i HTA for hva de er verdt. Nav bør og må være en attraktiv arbeidsplass, og da er lønn et av virkemidlene for å tiltrekke seg og beholde de rette medarbeiderne.

Ny Personal- og lønnspolitikk

Nav har omsider fått ny Personal- og lønnspolitikk. Det er et viktig dokument fordi det er styrende for hva slags politikk etaten fører på personal- og lønnsområdet. Etaten må naturligvis holde seg innenfor lovverket og hovedtariffavtalene, men de statlige virksomhetene er ulike og nettopp der kommer Personal- og lønnspolitikken inn som en presisering av hvordan vi skal ha det i Nav. Sist Personal- og lønnspolitikken ble framforhandlet var i 2019, så den var på overtid for en revisjon.

JOHAN GUNNERUD (tekst og foto)

Gaiden har snakket med nestleder i NTL Nav, Solfrid Borger, som har ledet NTL i forhandlingene. – Vi har brukt desidert mest tid på minstelønssatsene og forståelsen av kompetanse, men jeg vil også framheve betydningen av veilederen for gjennomføring av 2.5.3-forhandlinger, altså lønnsjustering på særskilt grunnlag. Disse forhandlingene praktiseres så ulikt i driftsenhetene at det er et sterkt behov for noen presiseringer. Etter at hovedtariffavtalen vår åpnet for det, tok NTL initiativ til å ha det med i lønnspolitikken og nå er veilederen med som et eget vedlegg, forteller Borger.

De nye minstelønssatsene er koblet til utdanningskrav (bachelor/høyere akademisk utdanning) og gjelder de tre stillingskodene førstekonsulent, rådgiver og seniorrådgiver. Minstelønna har ikke vært endret på sju år (2018-oppgjøret), så det var på tide med en endring her.

– Vi har dermed seks nye minstelønssatser i den nye lønnspolitikken. Det er viktig å påpeke at dersom du ikke har for eksempel bachelorutdanning, men blir ansatt på bakgrunn av relevant erfaring, så får du også minstelønssatsen. Ellers hadde ikke relevant erfaring kompensert for utdanning, forklarer Borger.

NTL kjempet også for godskrivingsregler i tillegg til minstelønssatsene uten å få det gjennom. – Godskrivning for utdanning dekkes i utgangspunktet av de nye minstelønssatsene, men vi krevde også godskrivning for omsorgsoppgaver, annen relevant

arbeidserfaring, osv. Årsaken til at vi ikke fikk det gjennom var uenighet mellom de overordnede parter DFD og LO stat.

Arbeidsgiver ønsket ikke de store endringene i lønnspolitikken, men alle organisasjonene hadde en del punkter hver. I formålet til den nye lønnspolitikken heter det at «[L]ønnspolitikken er utformet slik at likelønn, herunder lik lønn for arbeid av lik verdi, kompetanse, erfaring og ansvar, midlertidig ansatte og ansatte i permisjon ivaretas.» Det legges til at det skal være gode utviklingsmuligheter i alle livsfaser. Partene skal også både på lokalt nivå (direktoratet) og delegert nivå (driftsenhetene) i fellesskap gå gjennom de nødvendige oversikter over lønn en gang per år for å kartlegge lønnsdannelsen.

– Det er verdt å merke seg at det er tydeligere retningslinjer for likelønn, seniorpolitikk og verdsetting av kompetanse. Rollen som tillitsvalgt og verneombud har også blitt presisert. Tidligere stod det at verv skal likestilles med vanlig tjeneste. Nå skal verv belønnes og vektlegges i karriereutvikling, forteller Borger. Dette er et viktig punkt, da arbeidsgiver har holdt igjen bruk av blant annet 2.5.3-instituttet for tillitsvalgte. «Partene på lokalt og delegert nivå er sammen ansvarlig for å ivareta de tillitsvalgtes lønnsutvikling på lik linje med andre ansatte.» Ut over dette er også både seniorpolitikken og lønnsamtalen tydeliggjort. Ikke minst lønnsamtale for sykmeldte og ansatte i foreldrepermisjon.

Personalpolitikken har kanskje fått den største overhalingen med en tydelig kobling til Navs virksomhetsstrategi «Nav

2030» og ikke minst tillitsreformen. Konkret er tillitsreformen knyttet til at ansatte skal få «tid og tillit til å gi brukerne bedre tjenester». Under ledelse er det lagt vekt på «tillitsbasert ledelse».

Kompetansebegrepet har fått en overhaling og tar nå opp i seg «individets samlede kunnskaper, ferdigheter, holdninger og evner som gjør det mulig å utføre oppgaver i tråd med definerte krav og mål. Kompetanse innebærer videre tilegnelse, forståelse, anvendelse av kunnskap og evne til refleksjon og kritisk tenkning.»

Under kompetanse er det også viktig å nevne utfordringen med å beholde kompetanse. Det gjelder både personer som er ansatt og som det er vanskelig å erstatte, men også nyansatte skal få en tettere oppfølging: Arbeidsgiver skal nå vurdere hva en nyansettelse koster sett opp imot hva det koster å beholde en som allerede er ansatt.

Avsnittet om karriereveier er et av de punktene som går igjen under både både personal- og lønnspolitikken. Vi har i prinsippet tre veier som før; administrativ (leder), faglig og tillitsvalgt/verneombud. Det er presisert at en karriere innen fag er likeverdig med en administrativ lederkarriere. Det er nå også slått fast at ansatte i fagstillinger kan tjene mer enn ledere. Tillitsvalgtverv og verneombud nevnes også som en likeverdig karrierevei.

Rekrutteringskapitlet har fått et par gode endringer. Behovsanalyse er byttet ut med jobbanalyse. Det heter også at kompetansekrav skal være i samsvar med



Nestleder i NTL Nav, Solfrid Helen Borger.

arbeidsoppgavene. Videre at hovedregelen er fast ansettelse og heltidsstilling. Prøvetiden skal også brukes aktivt for å sikre god oppfølging av den nyrekruttede.

Arbeidsmiljø omfavner nå hybrid arbeids-hverdag, universell utforming og fysisk aktivitet i arbeidstida. Dette er en klar forbedring fra 2019 hvor det var fokus på inkluderende arbeidsliv, som er for vagt, og dessuten på trivsel. Forskingen er tydelig på at trivsel ikke er et mål i seg sjøl på arbeidsplassen. Kort sagt kommer fredagskaffen langt ned på lista. Trivsel er noe man først og fremst kjenner på om arbeidsmiljøet er godt, arbeidsoppgavene

oppleves meningsfulle og man har kompetanse og evner til å løse oppgavene. Det kan også nevnes at det var NTL som fremmet saken om aktivitet i arbeidstida. Nå er det del av personalpolitikken.

Livsfasepolitikken var i 2019 altfor vag på alle faser med unntak av seniorpolitikk. Det er fint å se at mer aktiv bruk av velferdspemisjon har kommet inn. Det legges vekt på dialog mellom leder og ansatt. Det er vel og bra, men det gjenstår å se hvordan det blir praktisert. Vi opplever for eksempel at etaten har kommet et godt stykke på vei rundt graviditet, sjøl om vi fortsatt opplever en del grelle eksempler på spissfindig tolk-

ning av regelverket, blant annet rundt ammefri. Vi savner også mer tydelighet rundt småbarnsfasen, tilrettelegging ved psykiske sykdom og ikke minst et vesentlig tydeligere fokus på overgangsalder/menopause. Det er derimot positivt at personalpolitikken nå slår fast at man i perioder med redusert stillingsprosent skal få omfanget av arbeidsoppgaver tilpasset. Det er også presisert at alle ansatte skal ha like muligheter til karriere- og kompetanseutvikling.

Mangfold og bærekraft er noe endret. Under mangfold er det først og fremst «hindre diskriminering» som er nytt. Ut over det er det fortsatt presisert at etaten skal gjenspeile mangfoldet av brukere. Bærekraft er et nytt punkt og er en klar oppfølging av det ansvaret som påligger hele forvaltningen. Det inkluderer blant annet klima, økonomi og sosiale forhold.

Medbestemmelse har fått en presisering ved at Hovedavtalens mantra om likeverdige parter er trukket inn. Ledere skal også engasjere seg i partnerskapet (!) og legge til rette for at tillitsvalgte kan utøve vervet i henhold til Hovedavtalen. Tillitsvalgte har på sin side et sjølstendig ansvar for å tilegne seg den nødvendige kompetansen.

Personal- og lønnspolitikken har en egen side på navet. Der kan du lese hele dokumentet, se hovedendringene fra 2019 og ikke minst lese veilederen for gjennomføring av 2.5.3-forhandlinger på særskilt grunnlag.

De nye minstesatsene

Kode	Bachelor	Høyere akademisk utdanning
1408	585 000	602 000
1434	622 000	643 000
1364	675 000	709 000

Gjelder ved rekruttering inn i stillinger i Nav der kravet er bachelor eller høyere akademisk utdanning (master).

Nav – en attraktiv arbeidsgiver?

Er Nav som arbeidsgiver attraktiv for arbeidstakere gjennom det vi kan tilby? Det har nettopp vært en kåring på Universum Awards som hedrer organisasjoner for omdømme som arbeidsgiver og talentattraksjon. Prisene blir utdelt etter årlige undersøkelser blant studenter. Vi kom på en tredjeplass blant studenter på humaniora (humanistiske fag) og gjorde det greit også blant økonomi- og it-studenter. En dag tar studenttilværelsen slutt – er vi da en attraktiv arbeidsgiver for disse som skal ut i arbeidslivet? Vi har tatt en kikk på hva etaten kan tilby for ansatte.

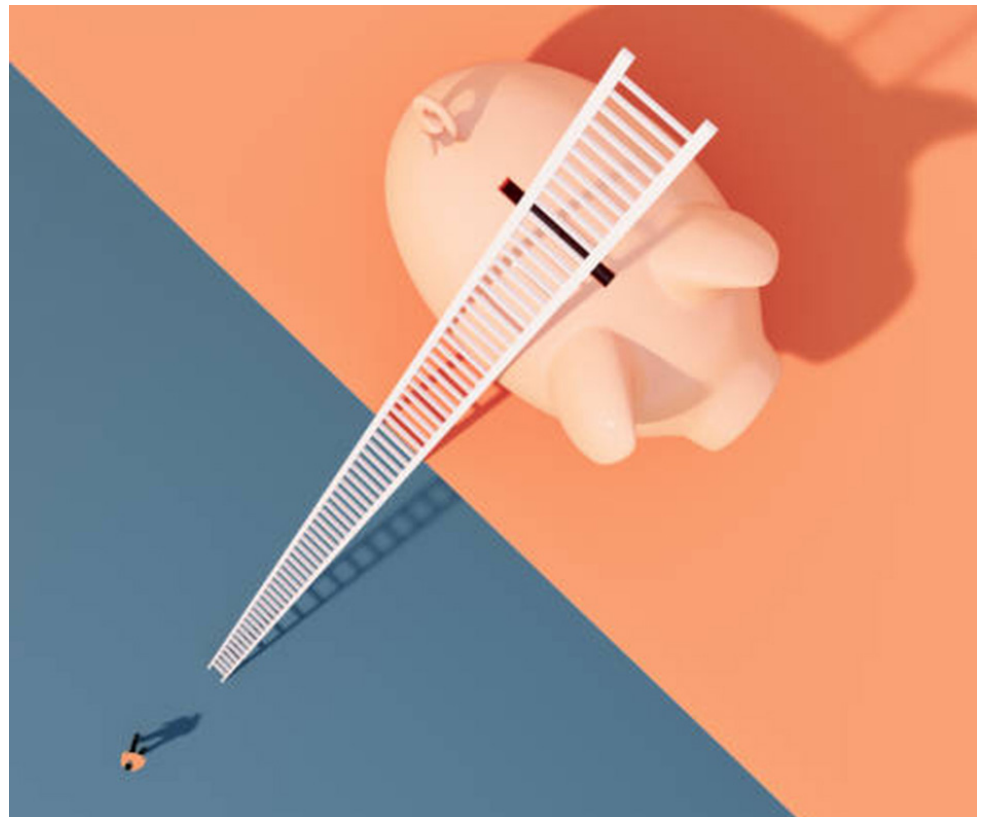
TINE OLSEN (tekst)

En gang i tiden var det å ha jobb i staten det beste og sikreste som fantes. Vi var ikke lønnsledende, men vi hadde gode ordninger som skapte trygghet og stabilitet for et godt arbeidsliv og et godt liv etterpå. Hvor er vi i dag? Er vi en attraktiv arbeidsplass for arbeidstakere med ønske om en god lønn og karrieremuligheter?

Vel, vi er fremdeles ikke lønnsledende og egen etat er blant de statlige etatene som ligger lavest når det kommer til gjennomsnittlig lønn i staten.

Vi har fremdeles gode ordninger rundt velferdspermisjoner, seniordager og muligheter til videre- og etterutdanning. Pensjonsordningen vår er i limbo og er betydelig svekket gjennom det siste tiåret takket være politiske beslutninger om å gjøre vår pensjon mer lik den de har i det private næringsliv. Endringer i både avgangsalder og AFP samt innførsel av levealdersjustering har svekket den gode pensjonsordningen vi en gang hadde og er ikke lenger noe som kan dras frem som en fordel for et arbeidsliv i staten.

Stadige omstillinger er noe som preger et arbeidsliv i staten. Det å føle seg trygg når omstillingene kommer, er en forutsetning for at man som ansatt føler seg ivaretatt. Hvis en enhet er i en omstillingsprosess, så har Nav PRIM (Plattform for rekruttering og intern mobilitet), som skal være et verktøy for et lettere omstillingsløp. Det er en etatsintern plattform der alle ledige stillinger som har varighet utover tre måneder, inkludert leder- og midlertidig



ILLUSTRASJON: ???

stillinger, skal registreres. PRIM skal bidra til at stillinger ikke lyses ut eksternt uten å være sjekket opp mot registrerte medarbeidere i plattformen som det ses etter en annen passende stilling for. I 2022 ble det vedtatt som fast ordning at ledere kunne utlyse en stilling parallelt i PRIM med ekstern utlysning. Ledere som får en match i PRIM på en stilling, må behandle den separat. Dette er fordi alle kandidater i PRIM har fortrinnsrett.

ANSATTGODER

Etter flere års kamp, lyktes NTL Nav med å få igjennom vårt krav om trening i arbeidstida. Det er et gode som mange ansatte har ønsket seg. Noen enheter hadde allerede innført det fra tidligere, men nå skal alle ha en mulighet til tiltaket som ledelsen mener er et ledd i å gjøre Nav til en attraktiv arbeidsgiver. Det som er et problem, er setningen om at **Nav-kontorene** må koordinere ordningen gjennom partnerskapet. Selv om tiltakets innførsel

kommer med en henstilling til å også innføre det for kommunale ansatte, har vi flere eksempler på at kommuner setter foten ned med det resultat at heller ikke de statlige får trening i arbeidstiden. Dette mener vi er uakseptabelt. Tiltaket ervedtatt i etatens MBA som et gode for alle statlige ansatte og da kan ikke en annen arbeidsgiver fjerne dette godet. Det fører til at Nav fremstår som en arbeidsgiver som gjør forskjell på sine ansatte, noe som er klart negativt.

Hybrid arbeidshverdag er et annet gode som etaten anser medfører at Nav er en attraktiv arbeidsgiver. Ordningen kom etter pandemien, der mange av oss tilbragte tiden på hjemmekontor på grunn av smitteverntreglene som rådde på den tiden. Ordningen ble vedtatt i 2022 og den gjelder når en ansatt jobber hjemmefra en eller flere dager i uken. Ordningen er fast, men fleksibel og det må inngås avtale om dette. Etaten skiller på hybrid arbeidshverdag og sporadisk/kortvarig bruk av hjemmekontor der sistnevnte ikke har behov for en egen avtale. Også her må tiltaket avklares i partnerskapet for Nav-kontorene. Men her er iallfall arbeidsgiver tydelig på at eventuell vrangvilje fra kommunene ikke skal begrense de statlige ansattes mulighet for å bruke tiltaket:

Det beste er enighet i partnerskapet om hybrid arbeidshverdag. Dersom det ikke er mulig, er det likevel ikke slik at kommunenes holdning til dette bør begrense mulighetene hybrid arbeidshverdag gir for statlige ansatte

Dette er et tiltak som er godt likt blant ansatte, selv om enkelte har oppgaver i etaten som vanskelig lar seg forene med å jobbe hjemmefra.

ETTER- OG VIDEREUTDANNING I NAV

Nav har seks videreutdanninger som er opprettet i samarbeid med universiteter og høyskoler. Disse er laget spesielt for Nav-ansatte for å styrke kompetanseutvikling og læring i egen enhet. Alle ansatte kan søke på disse studiene etter godkjen-

ning fra leder. Godkjenning inkluderer permisjon til samlinger, eksamen og studiedager. Det innebærer også at leder skal legge til rette for at oppgaver og trening kan gjennomføres i løpet av studietiden. Arbeids- og velferdsetaten dekker studieavgift og eksamensavgift for disse seks studiene. Det forventes at enheten dekker semesteravgift, reise, oppholdsutgifter og pensumlitteratur når leder har godkjent studiet.

Det fins flere andre videreutdanninger, etterutdanninger og kurs som kan være aktuelle for Nav-ansatte, uten at Nav har

tillitsvalgt og verneombud. Dette gjenspeiles i etatens lønnspolitikk. (Navs personal- og lønnspolitikk)

Etaten har et bredt spekter av stillinger innen forskjellige enheter og for den som ønsker karriereutvikling burde det være gode muligheter for det. Det er til enhver tid mange ledige stillinger i etaten som det er mulig å søke på. En vei inn kan være å melde seg når etaten har prosjekter og utviklingsarbeid. Det å være på utlån i denne type arbeid gjør at man får både kompetanse og erfaring som teller når man søker andre stillinger i etaten.

Mange begynner også sin karrieropbygning med å ta på seg ansvar som fagansvarlig eller fagkoordinator.

Det å ta på seg verv som tillitsvalgt eller verneombud er verdifull kompetanse som skal bli vektlagt ved en jobbsøknad. Vi har også en tilpasningsavtale der det står følgende: *Erfaringer som sentralt tillitsvalgt på virksomhets- og driftsenhetsnivå registreres som ledererfaring.* Det betyr da at tillitsvalgte fra disse nivåene har lederkompetanse å vise til ved søknad på lederstillinger. Etaten har også flere lederutviklingsprogrammer for etatens ledere.

Det er også en mulighet for å hospitere i en annen enhet enn den en tilhører hvis man ønsker å fortsette karrieren innen et annet område i Nav.

Alt i alt er det flere goder med å være ansatt i Nav, men erfaringen er at det er det en får i lønningsposen som betyr noe for det store flertallet. Dette er noe Nav som arbeidsgiver må ta innover seg hvis etaten skal unngå at unge høyt utdannede kun bruker Nav som et springbrett videre i karrieren. Vi har ikke råd til at gode medarbeidere forlater etaten i en jevn strøm til andre arbeidsgivere som viser, også gjennom lønn, at de verdsetter ansatte med god kompetanse.



direkte avtale med høyskolen eller universitetet om studiet. Ansatte kan delta på andre studier, men kostnader og deltakelse må da avklares med leder.

Det kan også være at Nav i det enkelte fylke har egne avtaler med lokale høyskoler eller universitet som er godkjent som studieløp for Nav-ansatte.

KARRIEREUTVIKLING I NAV

Arbeids- og velferdsetaten er en organisasjon som gir muligheter for karriereutvikling. For å utvikle og benytte etatens samlede kompetanse er intern mobilitet ønsket og nødvendig, og det skal legges til rette for dette. Det skal være positivt og attraktivt å søke stillinger i etaten også som ansatt. Alle oppgaver i etaten er viktige og karriereveiene i Arbeids- og velferdsetaten likeverdige. Dette gjelder også verv som

Pengegaloppen – lederlønnene i staten



ILLUSTRASJON: ADOBESTOCK

Statlige lederlønnninger er et tilbakevendende tema i dagens debatter. Ord som moderasjon, likhet og små forskjeller har vært nevnt når ledere skal få sin lønn av fellesskapets midler. Det ligger noen systemer og prinsipper til grunn som vi setter søke-lyset på.

TINE OLSEN (tekst)

I 1991 ble statens lederlønnssystem etablert. Ordningen binder resultater og lønn tettere sammen, og skal legge til rette for økt mobilitet i lederstillingene. Lederlønnssystemet er også ansett som et viktig virkemiddel for å rekruttere og beholde dyktige ledere.

Det er ikke alle statlige topplederstillinger som er tilknyttet dette systemet. Stillingens

ansvar, kompleksitet og omfang avgjør om den skal innplasseres i systemet. Ca. 250 av statens øverste ledere er tilknyttet systemet, blant annet departementsråder og ekspedisjonssjefer i departementene, samt toppledere i større etater og institusjoner, fylkesmenn og politimestere.

I 2015 satt datidens politikere et tak på lederlønnninger i staten på to millioner. Da Senterpartiet forlot regjeringen tidligere i år, satt den nye Arbeiderpartiregjeringen opp grensen til 2,104 millioner i statens lederlønnssystem. Dette avstedkom en god del kritikk fra den tidligere regjeringspartneren, som mente at det holdt lenge med to millioner og at dette var med på å øke forskjellene blant lønnsinntakere. Blant annet fikk vår nå tidligere direktør i Nav, Hans Christian Holte, en lønnsøkning på 100.000 kroner og nådde dermed toppen av lønnssystemet. Regjeringen avfeide all kritikk og henviste til at de kun hadde justert i henhold til frontfagsrammen på 5,2 prosent, som var rammen i lønnsoppgjøret 2024. Disse lederne fikk altså 5,2 prosent, noe som ikke deres

ansatte fikk på grunn av glidning som spiser av potten. Bare der har de økt sin inntekt og dermed forskjellene.

Hvis vi går tilbake til Hurdalsplattformen, som begge partiene var med å vedta, så stadfestes følgende: *Regjeringen skal føre en lederlønnspolitik i selskaper med staten som hel- eller deleier basert på moderasjon, hvor bonuser begrenses kraftig og ses på som en del av en leders samlede lønnsavtale. Utøve det statlige eierskapet mer aktivt for å fremme fellesskapets interesser knyttet til klima og bærekraft, lønns- og arbeidsvilkår, lokale ringvirkninger, læreplasser, kamp mot sosial dumping og moderasjon i lederlønnninger.*

Regjeringen understreket at staten ikke skal være lønnsledende, men at den skal være konkurransedyktig for å tiltrekke seg gode ledere.

Tidligere i år ble det stilt spørsmål om statens lederlønnninger og mer spesifikt utviklingen av lederlønnninger sett opp mot statens retningslinjer for lederlønn i en spørretime. I svaret fra næringsminister Cecilie

Myrseth stadfestet hun at regjeringens politikk ligger fast enten staten er hel- eller deleier: *Staten skal opptre som en ansvarlig og profesjonell eier i tråd med selskapslovgivningen og allment anerkjente eierstyringsprinsipper og -standarder. Etter selskapslovgivningen er det styrene som er ansvarlige for å forvalte selskapene, herunder å fastsette administrerende direktørs lønn. Som eier stiller staten tydelige forventninger til styrene, men ikke krav. Staten forventer at selskapenes godtgjørelse til ledere skal være konkurranse-dyktig, men ikke lønnsledende og at hensynet til moderasjon ivaretas.*

Det at det ikke er et krav er et problem. For eksempel så har store selskaper som Nammo og Kongsberg Gruppen, der staten er en betydelig eier, sagt rett ut at de ikke vil følge statens regler for lederlønn.

Det har vært mange oppslag om lederlønninger der staten er eier og lederlønninger bestemmes av et styre – senest nå i høst der Helse Nord fikk mye kritikk for sin lønnsfastsettelse til leder og kommunikasjonssjef. I tillegg er det bonus og godtgjøringsordninger som blir disse lederne til del, noe som også får befolkningen til å reagere. Disse godtgjøringsordningene kan være forskjellige, men noen eksempler er mer ferie, gratis reiser, etterlønn, pensjon og bolig. Her er det også styrene som bestemmer, eller som Myrseth uttaler: *Det er styret som er nærmest til å vurdere hvilke godtgjørelsesnivåer som er riktige og nødvendige for å tiltrekke seg og beholde ledende ansatte.*

Ministeren understreker likevel at staten som eier har forventninger til hvilke vurderinger styrene skal gjøre med hensyn til blant annet moderasjon og konkurranse-dyktighet. Dette mener hun bidrar til større bevissthet i styrene. *Staten som eier er videre opptatt av at styrenes vurderinger reflekteres i selskapenes rapportering, blant annet gjennom begrunnelser i lønnsrapporten.* Hun har likevel måtte vedgå at ikke alle styrene er like åpne i lønnsrapportene.

Til tross for disse prinsippene og reglene, sitter befolkningen med et inntrykk av at det er lønnsfest hos lederne, noe som ikke

gjenspeiles i lønnsøkningen for menigmann. I en tid som blir beskrevet som dyrtid for befolkningen, med økte boligrenter- og priser, høye strømpriser og stadig økende matvarepriser, er det ingen trøst at staten har regler og prinsipper for lederlønn når man har en dårlig følelse av at de kun er ord på papir som ikke følges.

Det å ha et samfunn med små forskjeller, også lønsmessig, er en verdi som er blitt trukket frem i flere rapporter og forskningsmateriale. Blant annet i boken «Ulikhetens pris» som kom på norsk i 2011. Boken er basert på 30 års forskning på

det systemet gjelder ikke for alle virksomhetene. I tillegg virker de å ha en bunnløs tro på at styrene i foretakene skal ha mot og autoritet nok til å sette foten ned for stadige lønnsforhøyninger til lederne – det har vi vel nok eksempler på at ikke skjer. Kanskje er det media som må trå til og eksponere den grådigheten som enkelte ledere legger for dagen og at skamvettet siger inn hos disse. Det fungerte i den famøse Helse Nord-saken der kommunikasjonssjefen med sin gedigne lønn og andre godtgjørelser, etter massivt medietrykk annonserte at han frivillig gikk ned 110000 kroner i lønn. Han begrunnet det



Næringsminister Cecilie Myrseth FOTO: NFD David Berg Tvetene

økonomisk ulikhet i 23 land med en konklusjon om at land med mindre ulikhet har bedre helse- og sosiale forhold. Hvorfor tar vi ikke på alvor slike funn inn i diskusjonen om statens lederlønninger vs. lønn for de som er på trinnene under? Slik debattene har gått de siste årene er oppfatningen at et stort flertall sitter igjen med inntrykk av at forskjellene øker og mange sliter med å få endene til å møtes i større grad enn tidligere.

Er løsningen at regjeringen tar mer styring over lederlønningene? De har satt et tak gjennom statens lederlønnssystem, men

med at han ønsket å dempe uroen rundt hans lønn som kunne svekke hans og Helse Nords mulighet til å utføre arbeidet for foretaket. Da sitter han igjen med 1.74 millioner. Det er fremdeles nok til salt i grøten – eller skal vi si til dill på hummeren?!

Lønn blir aldri rettferdig, men vi som nasjon kan gjøre mer for at ulikhetene går ned og at vi i større grad legger vekt på likhet og små forskjeller, også når det gjelder lønn. Det vil alle tjene på, også de med millionlønninger på toppen i samfunnet.

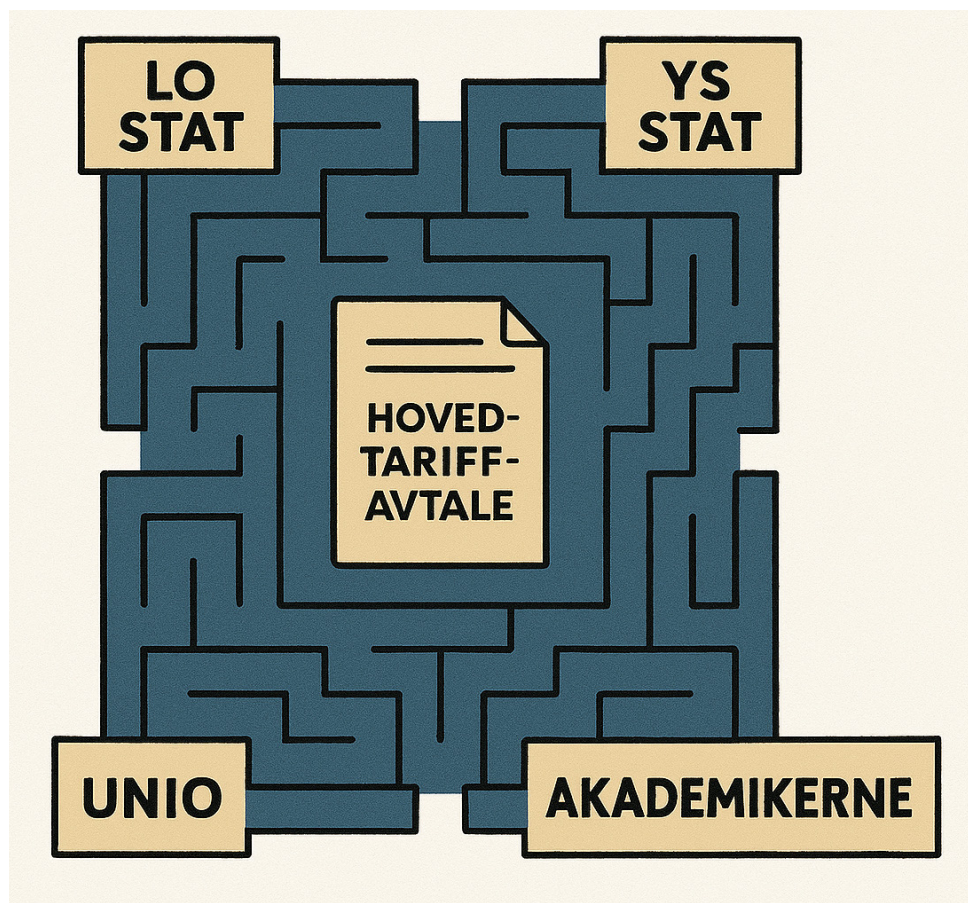
Tariffrot i staten

Den norske modellen er en bærebjelke i norsk arbeidsliv og har vært avgjørende for å sikre et stabilt, forutsigbart, rettferdig og produktivt arbeidsliv. Kjernen i modellen er trepartssamarbeidet og tariffavtaler mellom staten, arbeidsgiverorganisasjonene og hovedsammenslutningene (LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne).

VEGARD OPEDAL OG MARTIN KVALVIK (tekst)

Lønnsvilkår og lønnsforhandlinger i staten reguleres i Hovedtariffavtalen. Hovedtariffavtalen i staten inngås mellom hovedsammenslutningene og staten som arbeidsgiver annethvert år. I flere tiår var det en felles hovedtariffavtale og en felles lønnsmasse i staten, men 1. mai 2016 forandret dette seg.

To tariffavtaler i staten ble en realitet da Akademikerne inngikk en egen tariffavtale med staten i 2016. Akademikerne ville ha en avtale hvor lønnsforhandlingene skal skje i lokale forhandlinger i stedet for sentrale tillegg. Derfor valgte Akademikerne å signere et tidlig forslag fra arbeidsgiver i forhandlingene i 2016. På denne måten sikret de en avtale som samsvarte med deres mål om å få størst mulig del av lønnsmassen fordelt lokalt. Dette skapte misnøye hos de øvrige organisasjonene, men underskriften fra Akademikerne var bindende for staten. Dette var en motsatt tilnærming av NTLs filosofi om lik lønn for



ILLUSTRASJON: KI-GENERERT

lik arbeid. Leder av NTL Nav i 2016, Hanne Nordhaug, hadde følgende kommentar til at det nå var to tariffavtaler i staten:

«Jeg synes det er uheldig at oppgjøret endte med to tariffavtaler. Jeg tror at både staten som arbeidsgiver og Akademikerne valgte denne løsningen fordi de ønsker å ødelegge hovedtariffavtalen i staten. Deres mål er nok å få en mye mer individuell lønnsfastsettelse. Jeg mener det er riktig at alle får en lønnsutvikling. Dette sikres gjennom sentrale lønnstillegg. Alle våre medlemmer får en grei lønnsøkning i årets oppgjør. Også de som ikke får lokale tillegg. Akademikernes medlemmer vil kun være sikret et minimalt tillegg gjennom det sentrale oppgjøret i år. Neste år vil de ikke få noe sentralt. Slik vil ikke vi ha det for våre medlemmer.»

I 2016 hadde vi en regjering bestående av Høyre og Fremskrittspartiet. Regjeringen valgte da å avskaffe de sentrale forhandlingene, og ville heller ha en modell der hver enkel fagforening forhandlet direkte med staten om lønns- og

arbeidsvilkår. Regjeringen argumenterte med mer fleksibilitet for lokale forhold. Men i praksis har to tariffavtaler i staten ført til usikkerhet, nye problemstillinger, mer byråkrati og en oppdeling av lønnsmassen. Hvordan blir lønnsforhandlingene gjennomført når det ikke er en felles tariffavtale? Hvilken avtale gjelder for de uorganiserte? Hvilken avtale gjelder for personer som melder seg ut av Akademikerne og over til NTL (og vice versa)?

Dette var bare noen av de nye problemstillingene som kom i kjølvannet av tariffoppgjøret i 2016. Disse problemstillingene ble løst med at de to avtalene ble forhandlet på ulike tidspunkt og de uorganiserte inngikk i lønnsmassen til den avtalen med flest medlemmer. Når det gjaldt medlemskap ble det avklart at den avtalen en er på 1. mai binder medlemmet på den avtalen fram til neste hovedforhandling etter Hovedtariffavtalen, det vil si to år. En oppdeling av lønnsmassen gav mindre penger i potten på LOs avtale og kunne begrense effekten av LOs gjennomslag. Det var likevel få

steder i staten hvor Akademikerne alene var større enn de tre andre sammenslutningene til sammen. Men i 2022 ble dette endret radikalt.

I hovedoppgjøret i 2022 byttet Unio avtale og gikk over til Akademikeravtalen. Dette førte til at LO Stat og YS Stat ble stående igjen på én avtale og lønsmassen ble redusert igjen. Gaidens forsidetekst gir kanskje en pekepinn på klimaet mellom organisasjonene på tidspunktet: «*LO Stat sikret lønn til alle – Unio stakk*». At Unio byttet avtale kom som en større overraskelse enn da Akademikerne fikk egen avtale i 2016. Utfordringene ville allikevel være mange av de samme som før og vi kunne se forskjellsbehandling mellom ansatte i like stillinger, med like oppgaver og lik utdanning, kun basert på hvilken fagforening de var medlem i. Lønnsoppgjøret i 2023 fikk et meget bra resultat og alle medlemmene på LO-avtalen fikk et lønnstillegg på 31.000 kroner. Noen tenkte kanskje at det ikke var så nøye at Unio forsvant når vi fikk et så godt oppgjør, men de to neste lønnsoppgjørene skulle bli veldig annerledes.

Hovedoppgjøret i 2024 var året mange mente at vi kunne få tilbake likelydende avtaler i staten og arbeidsgiver i staten ønsket en felles og/likelydende hovedtariffavtale for alle statens ansatte. Akademikerne derimot var av en helt annen oppfatning. De ønsket ikke at lønsmassen til deres egne medlemmer var en del av potten til alle ansatte i staten, noe som er vanlig praksis i de fleste forhandlinger. Akademikerne valgte å gå til streik for å hindre at de andre hovedsammenslutningene «fikk et sugerør inn i vår lønnsmasse» som leder i Akademikerne stat Kari Tønnessen Nordli kalte det. De gikk derfor til streik og streiken ble stoppet med tvungen lønnsnemnd.

LO Stats utgangspunkt for forhandlingene var en felles likelydende tariffavtale i staten og med en felles lønnsmasse. 24. mai kom LO Stat til enighet med staten i hovedoppgjøret. NTL mente at avtalen ikke var god nok og stemte nei i LO Stats forhandlingsutvalg. Forbundsleder i NTL Kjersti Barsok forklarte hvorfor NTL Stemte nei: «*NTL ønsker likelydende tariffavtaler i staten, men ikke for enhver pris. Med statens tilbud blir prisen rett og slett for høy.*»

YS Stat aksepterte arbeidsgivers forslag, mens medlemmene i LO Stat gikk til uravstemning. Det ble rekordoppslutning i uravstemningen hvor 68,2 prosent av medlemmene stemte. Resultatet ble et tydelig «Nei» til resultatet i lønnsoppgjøret med 76,3 prosent av stemmene. Dette var et bindende resultat og NTL forberedte seg på streik. Overraskelsen var derfor stor da styret i LO Stat trosset medlemmenes nei og inngikk avtale om frivillig lønnsnemnd. Dette førte til sterke reaksjoner om at prosessen var udemokratisk, uryddig, hårraisende og at medlemsdemokratiet ble satt til side. Enden på visa ble at Akademikerne og Unio vant frem i Rikslønnsnemda og fikk videreført sin avtale. Derfor ble det fortsatt to ulike hovedtariffavtaler i staten. Det var riktignok ikke en full seier. Rikslønnsnemda er tydelig på at de forventer at partene finner sammen i en felles avtale igjen fra 2026. Samtidig mener nemda at det ikke kan være et prinsipp i at alt skal fordeles lokalt som Akademikerne ønsker. Fordelingen mellom sentrale og lokale tillegg skal fortsatt være gjenstand for årlige forhandlinger. Akademikerne er veldig uenig i dette punktet.

I årets lønnsoppgjør ble staten enig med Akademikerne, Unio og YS Stat om lønnsoppgjøret 30. april. LO Stat mente statens tilbud ikke hadde en fordelingsprofil som ville gi en rettferdig fordeling av lønnsmidlene og valgte derfor å gå til brudd i forhandlingene. Den 28. mai ble staten og LO Stat enig om lønnsoppgjøret etter mekling hos Riksmekleren. På grunn av at LO Stat hadde fremforhandlet et annet resultat enn YS Stat takket ja til ble det derfor tre ulike resultater i staten. I Nav førte dette til at de uorganiserte ble en del av lønnsforhandlingene på LO Stats avtale. Det at lønnsmidlene til de uorganiserte gikk til potten for lokale forhandlinger på LO stats avtale i Nav var en ny situasjon. Det at disse midlene gikk inn i potten som kun skulle fordeles til våre medlemmer gav våre tillitsvalgte ekstra penger å forhandle om. Gaiden går i trykken før årets lønnsoppgjør er evaluert, men det blir spennende å se hvordan lønnsmidlene til de uorganiserte ble fordelt hos avdelingene i Nav i årets oppgjør.

Flere tariffavtaler i staten gir økt kompleksitet i lønnsdannelsen og lønnsforhandlingene. Arbeidsgiver må forholde seg til flere avtaleverk med ulike regler for forhandlinger, virkningstidspunkt og lokale eller sentrale pottter. Dette krever mer administrasjon og fører til flere ressurskrevende prosesser i virksomheten. På grunn av at det er tre ulike lønnsoppgjør i Nav i år, har det vært særdeles utfordrende med mangelfulle lønnsdata fra arbeidsgiver. Mange bytter fagforening, og mange nyansatte finner seg en fagforening etter at de har startet i jobben. Er man uorganisert så har de vært en del av LO-avtalen, men hvis andre som tidligere har vært organisert et sted melder seg inn i en annen fagforening etter 1. mai så skal de fortsatt tilhøre avtalen der de var organisert 1. mai.

Ulike tariffavtaler har dermed ført til spenninger mellom organisasjonene og kan oppleves som urettferdighet blant de ansatte. Det kan også stilles spørsmål om likebehandling og spørsmål om det er en enhetlig personalpolitikk i staten. På LO Stats kartellkonferanse i november i år var Digitaliserings- og forvaltningsminister Karianne O. Tung tydelig på at regjeringen vil samle hovedtariffavtalene i staten. – Det er uheldig at vi har ulike hovedtariffavtaler i staten, og vi ønsker likelydende avtaler, fastslo ministeren på kartellkonferansen. Lønnsoppgjørene i 2024 og 2025 peker på noen av utfordringene med flere avtaler. Flere avtaler gir også flere forhandlingsarenaer og øker sjansen for brudd og mekling.

I dagens situasjon hvor de ulike hovedsammenslutningene har ulike avtaler blir lønnsdannelsen mindre koordinert og lønnsdannelsen blir fragmentert. Dette kan svekke frontfagsmodellen, som bygger på en samlet ramme for hele arbeidslivet. LO Stat har jobbet lenge for likelydende avtaler innenfor rammen av LO Stats tariffpolitiske prinsipper. Målet har vært en rettferdig tariffavtale, som har i seg både et sentralt og et lokalt element, hvor streikeretten beholdes og har med regler for minstelønn og godskriving.

Veien tilbake til likelydende avtaler i staten vil også ha en pris. LO Stat må kanskje akseptere at andre viktige krav ikke blir innfridd. Slik er forhandlinger – det er å gi og ta. Så gjenstår det å se hva prisen vil være for å få likelydende avtaler i staten.

Kostbare og uoversiktlige forhandlinger

Lønnsforhandlinger er et tema som engasjerer de fleste i dagens arbeidsliv. Dette er også tilfelle i staten. Lønnsforhandlinger berører både arbeidsgivere og ansatte, og det er et emne som diskuteres i de fleste statlige virksomheter hvert år. Hva gir mest rettferdig og effektiv lønnsdannelse i staten er et sentralt tema i debatten.

VEGARD OPEDAL (tekst)

Skal lønnsveksten primært sikres gjennom sentrale tillegg som gjelder alle, bør lokale forhandlinger få større betydning for å belønne kompetanse, ansvar og resultater eller skal vi ha en hybrid med både sentrale tillegg og lokale fordelinger? Spørsmålet handler ikke bare om kroner og øre, men også om hvordan vi ivaretar likhet, hver enkeltes motivasjon og fleksibilitet i en offentlig sektor som stadig endrer seg. Debatten om lokale fordelinger versus sentrale tillegg skaper også tydelige skillelinjer mellom hovedsammenslutningene i norsk arbeidsliv.

I staten gjennomføres de sentrale lønnsoppgjørene om våren. Da blir partene enige om en samlet økonomisk ramme, som fordeles enten sentralt eller lokalt til virksomhetene – avhengig av hvilken hovedtariffavtale de ansatte er omfattet av. De lokale lønnsforhandlingene i Nav skjer som regel på høsten. For Akademikerne og Unio har resultatet de siste årene vært at hele den avtalte økonomiske rammen går til lokale forhandlinger. De fem siste årene har avtalen mellom LO Stat og YS Stat hatt deler av den økonomiske rammen fordelt sentralt og resten av avsetningen har blitt fordelt til virksomhetene i lokale lønnsforhandlinger.

Ideen om sløsing i offentlig sektor har blitt en kjent referanseramme i mange diskusjoner om samfunnsutviklingen i Norge. Størrelsen på staten og byråkratiet er et av de klassiske skillene mellom høyre- og venstresiden i norsk politikk. I 2015 innførte

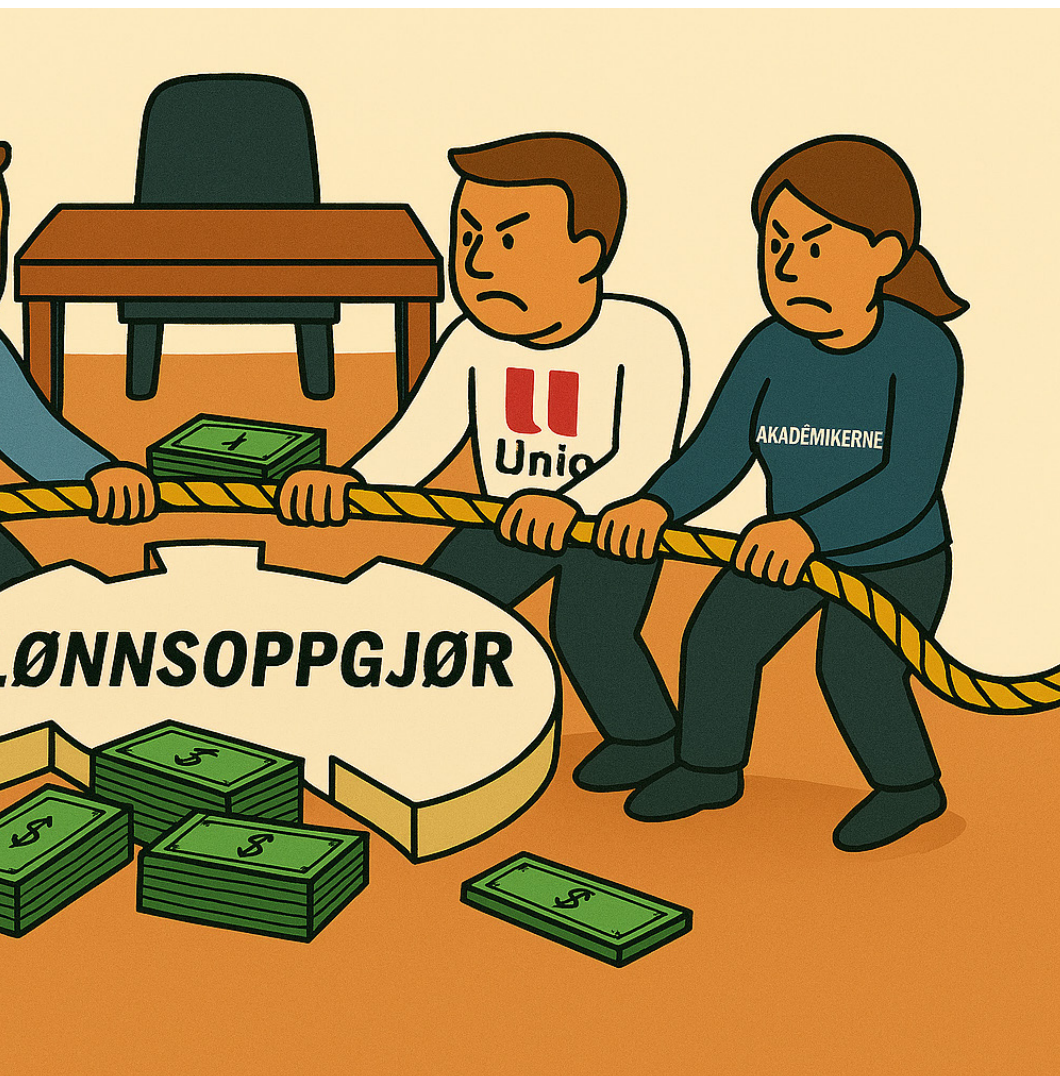
regjeringen Solberg avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform (ABE-reformen) i staten. Reformen førte til faste kutt på 0,5 prosent av driftsutgiftene til alle statlige virksomheter. Disse kuttene ble kjent som ABE-kutt eller «ostehøvelkutt». Det kan derfor bli sett som paradoksalt at samme regjering valgte å avskaffe de sentrale forhandlingene i staten i 2016. Regjeringen ville heller ha en modell der hver enkelt fagforening forhandlet direkte med staten om lønns- og arbeidsvilkår. Regjeringen argumenterte med mer fleksibilitet for lokale forhold. Resultatet ble at Akademikerne fikk en egen tariffavtale og dermed var det to ulike tariffavtaler i staten. Dette førte til mer byråkratiske lønnsforhandlinger som krevde forsterket ressursinnsats av alle parter.

Ettersom vi har to ulike tariffavtaler i staten, må arbeidsgiver gjennomføre to forskjellige lønnsforhandlinger på ulike tidspunkt. Arbeidsgiver må også forholde seg til to avtaleverk med ulike regler for forhandlinger, virkningstidspunkt og lokale eller sentrale potter. Noe som igjen medfører mer administrasjon og flere ressurskrevende prosesser i virksomheten. I tillegg vil lønnsforhandlingene i staten variere betydelig fordi virksomhetene er organisert på ulike måter og har forskjellige strukturer med mange faggrupper og stillingskategorier. Mange av virksomhetene organiseres geografisk, men med ulike geografiske og regionale inndelinger som kan variere fra virksomhet til virksomhet. Samlet sett bidrar disse faktorene til å øke



byråkratiseringen i staten. Dette gjelder også i Nav og spesielt hvis vi ser på årets lønnsoppgjør hvor det ble fremforhandlet tre ulike resultat. Det betydde at arbeidsgiver måtte gjennomføre tre ulike forhandlinger på ulike premisser. Dette var med på å gjøre lønnsoppgjøret mer komplekst i år og det ble også synlig i lønnsdataene vi fikk fra arbeidsgiver. Betydelige mengder tid og ressurser ble brukt på å identifisere feil og korrigere lønnsdata, både på sentralt og lokalt nivå. Hva kostnaden blir for alle de lokale forhandlingene rundt om i Nav er et krevende regnestykke. I 2023 gjorde NTL

inger



ILLUSTRASJON: KI-GENERERT

Nav allikevel et slikt regnestykke og kostnadene viste seg å være betydelige.

Statlige etater kan velge mellom å gjennomføre en samlet forhandling for medlemmer under hovedtariffavtalen for YS Stat og LO Stat, eller å delegere ansvaret til de ulike enhetene i etaten. I forberedelsene til det lokale lønnsoppgjøret i Nav i 2023 krevde vi at forhandlingene skal skje på det lokale nivået, som er Arbeids- og velferdsetaten. Derfor skrev vi et brev til Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) hvor vi argumenterte for at det ikke

var formålstjenlig eller fornuftig å delegere forhandlingene fra virksomhetsnivået i Arbeids- og velferdsetaten. Et av argumentene i brevet for å ikke delegere var den enorme tids- og ressursbruken:

«NTL NAV har i forbindelse med forberedende møte for lokale forhandlinger i 2023 laget en utregning av ressursbruk i forbindelse med eventuelle delegerte forhandlinger i Arbeids- og velferdsetaten. Vi har gjort beskjedne anslag på de ulike leddene i prosessen, fra utarbeidelse av individuelle lønnskrav, tillitsvalgtes og arbeidsgivers prioritering ved over 350 NAV-

enheter, via forbedende møte og forberedelser til selve forhandlingene ved 22 driftsenheter. Ifølge vårt restriktive anslag vil vi kunne bruke over 38 000 timer eller 19,49 årsverk på delegerte lønnsforhandlinger i 2023 på LO/YS-avtalen. Kostnaden beregner vi til over 12 millioner kroner. Med tanke på kutt i NAVs budsjetter over mange år, og den ressursituasjonen NAVs ansatte kjenner godt på kroppen hver eneste dag, mener vi ganske enkelt ikke det er forsvarlig med en slik sløsing med verken NAV ansattes tid eller fellesskapets midler.»

Når tariffforhandlingene spres på tvers av hele etaten, blir ressursbruken både omfattende og lite effektiv sammenlignet med en samlet prosess. Det er lite sannsynlig at disse tallene har blitt redusert de to siste lønnsoppgjørene. Selv om det er store beløp er anslaget restriktivt, derfor kan beløpene også ha vært større. Det er viktig å merke seg at dette kun er et anslag for Nav, hvis en hadde gjort en utregning av ressursbruk i hele staten ville beløpene sannsynligvis blitt betydelig større. Derfor er det viktig å få på plass likelydende avtaler i staten. Det ville gjort lønnsforhandlingene mer oversiktlige og mindre ressurskrevende. Hvis vi vender tilbake til oppfatningen om ineffektiv ressursbruk i offentlig sektor er det liten tvil om at tariffrotet i staten sannsynligvis ikke bidrar til å styrke samfunnets oppfatning av statlig tids- og ressursbruk. Innledningsvis ble det presisert at lønnsforhandlinger ikke bare handler om kroner og øre. Vi befinner oss i en situasjon der staten har flere tariffavtaler og da må det også stilles spørsmål om likebehandling og enhetlig personalpolitikk i staten som helhet. Ulike avtaler i det statlige tariffområdet fører også til ulike utslag på ulike avtaler og det slår ulikt ut i de forskjellige virksomhetene i staten. De overnevnte aspektene er noen av grunnene til at LO Stat har jobber for likelydende tariffavtaler i staten. Det synes forsvarlig å anta at likelydende avtaler vil føre til mer oversiktlige og mindre kostbare lønnsforhandlinger.

Skjebnetid for LO Stat sine medlem

Forberedelsene til lønnsoppgjøret 2026 er i gang og LO Stat har sendt sine riddere ut i landets regioner for å lede tariffkonferanser – informasjon og perspektiver skal bringes ut til folket og grunnfjellet i fagbevegelsen skal gi sine tilbakemeldinger til de valgte lancesvingerne. Gaiden fulgte tariffkonferansen i Trondheim og fikk en prat med sekretær Vibecke Solhaug, som har gått veien fra NTL Nav via NTL til LO Stat. Hun er en av de som kjenner vår virkelighet godt.

JOHAN GUNNERUD (tekst og foto)

Solhaug satt lyskasteren på elefanten i rommet; uravstemningen som ikke ble tatt til følge, da tidligere leder Egil André Aas og resten av styret i LO Stat under lønnsoppgjøret i 2024 ba om frivillig lønnsnemnd. Det ble opplevd som et alvorlig tillitsbrudd av medlemmene, som forventet streik etter en så klar uravstemning. Forklaringen til LO Stat på den drastiske beslutningen var som følger: «Styret vurderer det slik at sjansen til oppnå positive endringer i det fremforhandlede resultatet ved å streike ikke er store. Dette basert på at Akademikerne og Unio ikke oppnådde noe med sin streik, før de ble tatt i tvungen lønnsnemnd.» Vurderingen var altså at vi ikke ville ha oppnådd et annet resultat ved å gå til streik. Likevel er det, som det ble påpekt fra salen, et sår som kommer til å ta tid å gro.

Tariffkonferansen startet med en video av leder i LO Stat, Elisabeth Steen. Hun forklarte kort at dilemmaet vi står overfor er at vi enklere vil få gjennomslag for vår lønnspolitikk om vi forhandler på egen lønnsmasse (som nå i 2025), men at vi samtidig får en lønnsmasse som gradvis blir mindre sett i forhold til Akademikerne/Unio og eventuelt YS, dersom de går over til AK/Unio-avtalen. Det siste henger sammen med at Akademikerne/Unio har en høyere gjennomsnittslønn som lønsmassen beregnes ut fra. Det hører med i bildet at Akademikerne er den største hovedsammenslutningen i staten fra 2024. Stortinget har vedtatt, som en midlertidig ordning, at

de uorganiserte følger den største avtalen i hver virksomhet. I Nav er det NTL, men i de fleste andre statlige virksomheter er det Akademikerne/Unio.

Rikslønnsnemnda behandlet tvungen lønnsnemnd for Akademikerne/Unio og frivillig lønnsnemnd for LO Stat omtrent samtidig høsten 2024. Fra LO Stats side ble det opplevd ulik tilnærming i kjennelsene, det vil si forskjellsbehandling. Nemnda anerkjente behovet for likelydende avtaler, men ville ikke dømme Akademikerne/Unio til å godta LO Stat (og indirekte YS) inn på samme avtale. Det er viktig å merke seg at nemnda selv forutsetter at den har juridisk kompetanse til å gjøre det. Akademikerne er uenige i dette og har varslet at de vil ta en slik eventuell kjennelse til Arbeidsretten. Nemnda mente altså at de kan idømme likelydende avtaler for alle hovedsammenslutningene, men valgte å ikke benytte anledningen til tross for at de så behovet for å få kontroll på lønnsdannelsen i staten gjennom likelydende avtaler.

Akademikerne feiret «full seier», men glemte å nevne at Rikslønnsnemnda slo fast at tariffavtalen deres ikke gir noen ensidig rett til å fordele alle lønnsmidler lokalt. Den utelukker altså ikke sentrale tillegg.

For LO Stat ble resultatet verre. Vi ble idømt den samme avtalen som medlemmene i uravstemning sa nei til. Kravene til forbedring av avtalen ble ikke vurdert, vi fikk ingen prolongering av den opprinnelige avtalen slik Akademikerne/Unio fikk (forskjellsbehandling) og nemnda henviste også LO Stat til å løse kravene gjennom forhandlinger. Det ble av mange opplevd



Vibecke Solhaug
Sekretær i LO Stat

Utdrag fra LO Stats tariffpolitikk – Prinsipp- og handlingsprogram 2025-2028

- Legge vesentlig vekt på hensynet til selskningen, gode arbeidsvilkår, rettferdig fordeling og utjevning
- Økt kjøpekraft
- Tariff er fordeling av verdiskapning, ikke belønningssystem for enkeltindivider
- Hoveddelen av lønnsstillingene gis som generelle kronetillegg av en felles lønnsmasse
- Lik lønn for likt og likeverdig arbeid
- Videreutvikling og innføring av sosiale reformer

som at rikslønnsnemnda kort og godt ikke ville ta ansvar og idømme partene den løsningen de mener er til beste for lønnsdannelsen i staten.

– 2024-oppgjøret må ses på bakgrunn av en tiltakende uoversiktlig på det statlige tariffområdet. Det har alltid vært lønnsforskjeller i staten, både i de enkelte virksomhetene, men også mellom de ulike virksomhetene. Det som var nytt i 2024-oppgjøret var at det ble tydelig at disse forskjellene nå i økende grad skyldes hvilken fagforeningstilknutting du har, forklarer Solhaug.

Uliklydende avtaler har over tid ført til at lønnsmassen målt i kroner øker mer på AK/Unio-avtalen, fordi de har en høyere gjennomsnittslønn. Samtidig bidrar ulik lønnspolitikk til at ansatte med like oppgaver sitter side om side og får ulik lønn for arbeidet. Det skaper en uro på arbeidsplassene som er svært uheldig.

Medlemsutviklinga for LO Stat har vært stabil i en 20-årsperiode fra 2005. Vi har økt med drøyt 2000 medlemmer til 43502 i 2025. YS Stat opplever en viss nedgang, mens Unio og spesielt Akademikerne øker i antall. I 2005 var Akademikerne kun 22503. I 2025 har de mer enn doblet antall medlemmer til 45076. Det henger blant annet sammen med at de organiserer flest medlemmer i de deler av staten som vokser, spesielt utdanningssektoren som ligger under Kunnskapsdepartementet. Veksten innebærer at de har gått forbi LO Stat og overtok fra 2025 plassen i Rikslønnsnemnda.

Lønnsnivåene er ulikt fordelt på de to tariffområdene. Vi ser at LO Stat/YS Stat har mer enn dobbelt så mange ansatte med fastlønn under 550.000 kroner enn Akademikerne/Unio. Tilsvarende har Akademikerne/Unio nesten tre ganger så mange ansatte med fastlønn over 800.000 kroner enn LO Stat/YS Stat. Det forklarer mye av interessekonflikten.

Ser vi på en forsøksvis framskrivning av veksten i fastlønn de neste 10 åra ser vi at

den kan bli ganske lik rundt 700.000 kroner for de to tariffområdene. LO Stat/YS Stat vil derimot få en betydelig sterkere vekst enn Akademikerne/Unio opp til 700.000 kroner. Tilsvarende vil de få en sterkere lønnsutvikling enn LO Stat/YS Stat for sine medlemmer som tjener mer enn 700.000 kroner. Forutsetningene som er lagt inn er en omfordelende profil på LO Stat/YS Stat og en jevn prosentvis økning på AK/Unio.

Uniformsetatene og forsvaret spesielt opplever et annet dilemma. I årets oppgjør ble det satt av 100 prosent til lokale forhandlinger på AK/Unio-avtalen, 75 prosent i forhandlingene til YS Stat og 40 prosent i forhandlingene til LO Stat. Det gir et mindre spillerom under de lokale forhandlingene for LO Stat enn hva som er tilfelle for eksempelvis YS Stat, da 60 % av tarifftilleggenes effekt allerede er tatt ut i de sentrale forhandlingene for LO Stat sin del.

Det er en gjenstridig oppfatning blant medlemmene at uniformsetatenes variable tillegg gir et større overheng, som de øvrige etatene måtte være med å betale. Det er lenge siden det var slik. Variable og faste tillegg gis virkning fra 1. januar hvert år, så de gir store utslag i lønnsvekst, men altså ingen utslag i overheng. Det er også årsaken til at vi ser det i statistikken over lønnsutviklinga i staten, der staten som sådan har en høyere lønnsuttelling enn det som er tilfelle i forhold til andre sektorer. I realiteten stemmer ikke det dersom vi trekker fra uniformsetatenes faste og variable tillegg.

2026-oppgjøret står for døren og tariffkonferansene er første skritt på veien til utforming av LO Stats krav inn i forhandlingene. Solhaug kan derfor ikke si hva LO Stat kommer til å mene i det kommende oppgjøret.

– LO Stat mener det forbundene mener. Tariffkonferansene er starten på prosessen mot en tariffpolitisk uttalelse, som baserer seg på de innspillene forbundene i LO Stat kommer med, forklarer Solhaug.

Dilemmaene i uniformsetatene er ikke

ubetydelige, men det store spørsmålet for LO Stat er hvordan vi skal få gjennomslag for en omfordelende tariffpolitikk over tid.

Der NTL sier ja til likelydende avtaler og felles lønnsmasse, men ikke for enhver pris, sier LO Stat at «stort gjennomslag med fortsatt splittet lønnsmasse kan være organisatorisk selvskading.» Med en splittet lønnsmasse er det kun de høytlønnede på vår avtale som må betale for omfordelingen. Da må vi regne med at vi mister en god del av disse på veien og vi får over tid mindre å omfordele til lavtlønnede.

Det andre scenariet er heller ikke enkelt: En felles lønnsmasse og felles forhandlinger vil innebære forhandlinger med flere parter og et mer krevende forhandlingsklima. Det vil med stor sannsynlighet gi mindre sentrale tillegg og større press på å få til gjennomslag i lokale forhandlinger. Var det noen som tenkte pest eller kolera?

Kort tariffhistorikk

- 2006: Akademikerne streiker og taper i rikslønnsnemnda. De første signalene om endret kurs fra Akademikerne.
- 2016: Splittelse i det statlige tariffområdet. Akademikerne får sin egen hovedtariffavtale – velsignet av Jan Tore Sanner og Høyre.
- 2017: Store endringer i Akademikerne's hovedtariffavtale, vekk med lønnstabell, lønnsrammer og minstelønninger.
- 2022: Unio signerer likelydende hovedtariffavtale som Akademikerne. Ny behandling av de uorganiserte. Midlertidig vedtak i Stortinget. De uorganiserte følger den største fagforeningen i hver enkelt virksomhet.
- 2024: Mislykket forsøk på å oppnå likelydende hovedtariffavtaler og felles lønnsmasse.
- 2025: Mellomoppgjør. Akademikerne og Unio forhandlet ferdig. YS godtok også statens tilbud. LO Stat gikk til meklings og fikk et annet resultat enn YS. YS og LO Stat har fortsatt likelydende tariffavtaler, men det ble altså tre ulike forhandlinger.

Den kollektive lønnsdannelsens fallitt?

LO Stat hadde ved telling 1. januar 2024 42.338 medlemmer. NTL er det største forbundet under LO Stat med mer enn 27.000 medlemmer – nær 64 %. Gaiden fikk en prat med første nestleder i NTL, Ellen Dalen, om hvilke utfordringer forbundet ser fram mot lønnsoppgjøret i 2026.

JOHAN GUNNERUD (tekst) MORTEN HANSEN/LO MEDIA (foto)

– Ja Ellen, hvor fornøyd på en skala fra 1-10 var du med NTL Navs «seks mot fem»-vedtak for å anbefale LO Stats forhandlingsresultat i 2024?

– Altså, fornøyd og fornøyd. Det er jo verken nytt eller overraskende at folk har ulike meninger om tariffresultater og det må vi tåle. Forhandlingene i 2024 var også svært spesielle. Vi var redd for at vi skulle havne i en situasjon der vi har gitt fra oss opparbeidede kollektive mekanismer og likevel ikke få en felles avtale. Det ble jo resultatet, så frykten var berettiget. Rekordmange medlemmer deltok i uravstemningen og forventet at LO Stat fulgte opp. Istedenfor å gå til streik valgte flertallet i styret å gå til frivillig lønnsnemnd. Det ble det dårlig stemning av, oppsummerer Dalen, og fortsetter:

– Det blir viktig at vi nå får til løsninger som kan rydde opp i dagens situasjon. Når det gjelder ulike avtaler, ser også regjeringen problemet. Statens personaldi-

rektør opererer på vegne av regjeringen, så det er ikke en helt fri og uavhengig rolle fra politisk ledelse slik en arbeidsgiverforening eller en privat bedrift har.

Hva står på spill? – Så hva tenker du om forhandlingsutgangspunktet vårt nå før 2026-oppgjøret? Er det en sjanse for å få til én avtale denne gangen? Rikslønnsnemnda var jo tydelig på at én felles avtale er viktig for å få kontroll og orden på det statlige tariffområdet og nåværende regjering er av samme oppfatning, som du påpeker.

– Vi står i en veldig vanskelig situasjon. Vi vil ha en felles avtale som har noen kollektive reguleringer. Det handler om å sikre alle lønnsutvikling og om grunnleggende forvaltningsverdier i staten, at vi skal ha en faglig uavhengig forvaltning. Vi ser andre steder i verden at disse verdiene er under press. Vi går ikke fri i Norge heller. Statsansatteloven, som kom for noen år siden, fjernet det særskilte stillingsvernet for statsansatte og vi har nå det dårligste vernet blant arbeidstakere i Norge. Ned-

byggingen av et felles tariffområde i staten skaper en konkurranse blant ansatte som vi mener ikke er sunn – verken for den enkelte eller for den uavhengige forvaltningen. Et sterkt stillingsvern og en forutsigbar lønnsdannelse legger til rette for at ansatte som er lojale til samfunnsoppgjøret og ikke til den enkelte leder.

– Så er det jo ekstremt ineffektivt med flere tariffavtaler. Vi har nå 600 forhandlingsløp i staten istedenfor 200 og da er ikke delegerte forhandlinger tatt med. Denne ressursbruken er først og fremst arbeidsgivers ansvar og problem.

– På et mer konkret tariffplan er situasjonen vanskelig fordi Akademikerne er så steile på at de skal ha en egen avtale og forhandle om «sine penger». Vi må være forberedt på at de vil kunne ønske å svekke avtalen ytterligere og gjøre det de kan for å hindre like avtaler sier Dalen.

Kari Tønnessen Nordli, leder av Akademikerne Stat, uttalte til NTL-Magasinet i forbindelse med LO Stats Kartellkonferanse nå i november at «de ikke lar seg bevege av alle innleggene fra LO-tillits-

valgte til fordel for en mer samlet lønns- masse. – Vi har vært veldig tydelige på at vi ikke har det samme målet om en felles, lik hovedtariffavtale.»

Gaiden stiller seg spørsmålet om staten i lengda kan se på at lønnsdannelsen spriker mer år for år på grunn av fagforeningstilørighet. Det vil utfordre likebehandlingsprinsippet som er et bærende element i statsforvaltningen.

Vil ikke forskuttere tariffprosessen.

– Det var noen innledende runder på overordnet nivå. Hva tenker du mer konkret om 2026-oppgjøret?

– Jeg vil ikke være bastant på hva vi konkret skal mene inn mot 2026-oppgjøret. Vi er midt inne i en prosess hvor landsforeninger og foreninger har frist 1. desember til å komme med tariffkrav til forbundet. Landsstyret i NTL skal vedta en tariffpolitisk uttalelse i februar, det gjør også LOs representantskap. Disse vil være førende for hvilke krav vi sender inn til LO Stat, forklarer Dalen.

– Når det er sagt, regner jeg selvfølgelig med at spørsmålet om like avtaler blir viktig, i tillegg til diskusjoner om kollektive elementer. Lønnsutvikling til alle, streikerrett på fordeling, bedring av den lokale maktubalansen ansiennitetsstiger og minstelønnssetninger er noen temaer som kan bli sentrale. Lønnstrinnene, som vi har opplevd har vært en god måte å regulere lønn på, vil det overraske meg om noen ønsker at vi prioriterer.

NTL kan ikke være ansvarlig aleine. De siste åra har vi sett en ganske voldsom glidning, det vil si lønnsfastsettelse mellom to lønnsoppgjør. Glidning oppstår for eksempel når noen slutter og nye begynner i en virksomhet. Nyansatte kommer ofte inn på et høyere lønnsnivå på grunn av minstelønnssetninger. Det er også knyttet til særskilte forhandlinger etter § 2.5.3 i hovedtariffavtalen. De store tallene er imidlertid først og fremst knyttet til forsvarsets rekruttering og øvelser.

– NTL har vært veldig tro mot intensjonen i forhandlingsbestemmelsene. Det vi ser er at de andre arbeidstakerpartene og ikke minst ledelsen i staten bruker 2.5.3-paragrafen i stor utstrekning. Det fører til en lønnsglidning underveis i tariff-

periodene, som igjen spiser av det årlige oppgjøret. Vi kan ikke se på at de andre partene har en lønnsfest gjennom året og at våre medlemmer må ta regninga. Vi skal fortsatt være ryddige og etterrettelige, men må bruke 2.5.3-forhandlingene til å sikre en best mulig lønnsutvikling til våre medlemmer, forteller Dalen.

I NTL Nav har vi også tatt konsekvensen av det og vil holde 2.5.3-kurs for våre forhandlingsledere på nyåret.

egnet til å favne helheten i det statlige tariffområdet, slår Dalen fast.

Om bruken av flate tillegg i lokale forhandlinger. Med ulike avtaler er det bare arbeidsgiver som kan sitte med det hele og fulle bildet, men også for dem er det krevende å ha tre parallelle løp, som det var i 2025-oppgjøret.

Gaiden påpeker at det er interessant i den sammenhengen at hovedsammen- slutningene fordelte potten sentralt vs



Ellen Dalen,
Første nestleder i NTL

Stort sprik i virksomhetenes egenart.

– NTL organiserer ansatte i alle statlige virksomheter og det er jo store forskjeller på disse virksomhetene. I hvilken grad påvirker det NTLs syn på lønnsdanning? Nav har for eksempel i større grad ensartete medarbeidergrupper enn for eksempel Universitets- og høyskolesektoren.

– Det er til en viss grad noe i det. I Nav, som i resten av staten, arbeider jo rådgivere side om side og kan ha ulik lønn (for likt arbeid) på bakgrunn av hvilken tariffavtale de tilhører. Vi mener at like avtaler med mulighet for kollektive ordninger er best

lokalt helt ulikt (AK/Unio – alt lokalt, YS 75 % lokalt og LO Stat 40 % lokalt) og at det fikk overraskende utfall for de lokale forhandlingene i Nav. AK/Unio og YS ga mange steder flate tillegg, mens det i LO Stat-området i større grad har vært lokale forhandlinger. Hvordan henger det sammen?

– Når LO Stat fordeler sentralt treffer det alle. De andre partene kan ikke la være å gjøre noe tilsvarende for sine medlemmer uten å miste oppslutning. De er helt nødt til å gi et generelt tillegg til sine «masser» før de kan gi individuelle tillegg til en engere krets, spekulerer Dalen. – Vi har



isteden brukt de lokale tilleggene til å jevne ut ytterligere. Det er en stor prinsipiell og praktisk forskjell i den måten å gjøre det på.

Akademikernes metode. Gaiden erfarer at Akademikerne i utgangspunktet har en større lønnsmasse å fordele, fordi deres medlemmer har en høyere gjennomsnittslønn. De har også systematisk skrellet bort en del grupper før de fordeler potten. Personer som går ut av etaten i forhandlingsperioden, som for eksempel pensjonister eller personer i oppsigelsestid, blir ikke en del av lønnsforhandlingene. Ei heller nyansatte som har krav på forhandlinger etter 2.5.5. I tillegg har de vært flinkere til systematisk å forhandle på særskilte vilkår etter 2.5.3 før de lokale 2.5.1-forhandlingene. På den måten sitter de igjen med en mindre gruppe som potten skal fordeles på.

Dette er mekanismer som alle organisasjonene bruker, men det er grunn til å tro at Akademikerne har finslipt denne metoden.

NTLs verdier. Gaiden spør hvordan vi kan imøtegå en slik forhandlingsmetode og få og beholde medlemmer. LO har som mål å bli størst i staten igjen. Akademikerne gikk i 2024 så vidt forbi.

– Når vi spør medlemmene våre om hvorfor de har meldt seg inn i NTL, så er svaret at det er på grunn av verdiene våre. Og vi har fått flere medlemmer, så den situasjonen vi har i dag med ulike avtaler har ikke ført til noen medlemsflukt i NTL. Jeg er positivt overraska over hvor engasjert medlemmene er. Jeg tror ikke det er et spørsmål om enten prinsipper eller lønnsvekst. Tvert imot mener jeg vår politikk er utformet for å ivareta alle. Alle tjener på kollektive løsninger.

– *Men hva tenker du om de unge? Det er jo de som er framtida. Vi har samme inntrykk av at medlemmene våre i en viss grad er ideologisk drevet, men vi får også tilbakemeldinger på at de unge er mer opptatt enn tidligere generasjoner av hva de tjener på medlemskapet. De fleste som får jobb i staten har også høy utdanning. Hvordan skal NTL nå flere høyt utdanna hvis de får bedre lønnsutvikling i Akademikerne?*

– Medlemmene våre er selvfølgelig opp-

tatt av gode lønns- og arbeidsbetingelser. Det er primæroppgaven vår å sikre det. Samtidig er det viktig å poengtere at vi er en fagforening for alle og vi tror ikke at individualiserte markeds løsninger fungerer for de fleste arbeidstakere. Vi kan heller ikke prioritere enkelte profesjonsgrupper, slik andre gjør. Hele prinsipp- og handlingsprogrammet vårt baserer seg på at vi har interesse av å stå sammen.

– Vi er fullstendig klar over alle de uheldige effektene av dagens situasjon og konsekvensene av en ytterligere oppsplitting av det statlige tariffområdet og vi jobber jo mot det, blant annet i lønnsnemnda. Arbeids- og inkluderingsminister Karianne Tung var tydelig under Kartellkonferansen på at hun ønsket et enhetlig statlig tariffområde. Staten har mye makt i et oppgjør der rikslønnsnemnda vaker i bakgrunnen, og vi må gjøre det vi kan for å få gjennomslag for våre krav, i forhandlingene hvor vi er én av fem parter.

Hvor skal rammen for lønnsoppgjøret i staten avgjøres? Akademikerne har uttalt at de ikke ønsker en felles statlig ramme for lønnsforhandlingene, som også er knyttet til Frontfaget. I Spekter-området settes lønnsforhandlingsramma lokalt i virksomheten. De ser riktignok til Frontfaget, men er ikke bundet av det på samme vis som de helstatlige virksomhetene.

Dalen spør retorisk: – Hvor stor slakke har etater som for eksempel Nav i driftsbudsjettet til å sette av en god pott til lønnsforhandlinger? Staten har jo ikke et overskudd å forhandle om på samme vis som man har i privat sektor. Lønnsveksten i privat sektor er i stor grad styrt av lønnsomheten i bedriftene. Staten styrer ikke etter de samme prinsippene og vi mener at den heller ikke skal det. Statlig forvaltning måles ikke i lønnsomhet, men i tjenestetilbud – altså samfunnsnytt.

– I Sverige forsøkte de å fristille lønnsdannelsen i staten og la de ulike virksomhetene sette lønnsnivået sjøl. Virksomhetene gikk bananas og budsjetteringsmodellene måtte endres. Vi frykter at for eksempel Nav havner i en skvis dersom penger til lønnsoppgjøret skal tas av et allerede presset driftsbudsjett, sier Dalen.

Er felles lønnsmasse løsningen? Styret i NTL Nav endte i 2024 med å anbefale LO Stats forhandlingsresultat til medlemmene, stikk i strid med moderforbundet, som vi opplevde hadde en ganske ensidig vinkling på saken. Siden resultatet i styret ble seks mot fem stemmer burde vi kanskje ikke kommet med en anbefaling. Vi burde kanskje heller vist til dissensen i vedtaket og latt medlemmene gjøre seg opp en mening. Samtidig la vi stor vekt på å framstille saken fra begge sider og opplevde vel at vi lyktes bedre med det enn NTL.

Spørsmålet er nå hvor langt vi og LO Stats skal strekke oss for å få en samlet avtale og med Akademikerne Stats ord: «et sugerør inn i deres lønnsmasse». (Kari Tønnessen Nordli, leder av Akademikerne Stat, uttalelse E24, 21.2.2024.)

– Når vi i dag snakker om felles lønnsmasse snakker vi som om det automatisk skulle gi mer penger til NTL, dvs at vi skulle få en høyere pro rata på bekostning av Akademikerne og Unio. Det er ingenting som skulle tilsi det, hevder Dalen.

Her må Gaiden bryte inn: – Det stemmer vel bare delvis. Dersom vi hadde fått til kollektive løsninger på én lønnsmasse ville jo det virke utjevnende? Det er derimot riktig at en prosentvis fordeling til hver av hovedsammenslutningene innenfor en felles lønnsmasse ikke vil utgjøre noen forskjell.

– Det er riktig, hvis vi får lokale kollektive løsninger med utjevnende profil. Det er nettopp det jeg er opptatt av: rammer som muliggjør slike løsninger. Det overordna målet vårt er at alle skal ha lønnsvekst og at vi skal få til en utjevning. Spørsmålet er hvordan, avslutter Dalen.

Prosenttillegg låser lavtlønnsetatene

Vi har spurt leder for NTL Nav, Torgeir Homme om landsforeningens arbeid med lønn. Han trekker særlig frem én løsning for å løfte lønnsnivået i Nav.

MARIANNE SENABOU BARRY (tekst) JOHAN GUNNERUD (foto)

– Regjeringens lønnsstatistikk fra 2024 viser at Nav er blant de 20 prosent lavest lønnede statlige virksomhetene i Norge. Hva tror du er årsaken til at NAV-ansatte ligger så lavt lønnsmessig?

– Jeg vil hovedsakelig trekke fram historiske grunner til det. Nav har ligget lavt lenge, og det er veldig vanskelig å endre på. Et av de store mysteriene for meg rundt lønnsforhandlinger er at alt beregnes i prosent. Når et individ får et lønnstillegg regnes det ofte i prosent, og den som har mest fra før, får også mest i lønnstillegg hver eneste gang man gjør det slik, og forskjellene øker. Det plager meg enormt at vi fra LO er de eneste som ser ut til å se problemet med det.

– På samme måte regnes pottene til forhandlinger som en prosent av lønsmassen i en virksomhet, noe som gjør at lønnsforskjellene mellom virksomheter forsterker seg i hver eneste runde med lønnsforhandlinger. Jo større lønsmassen er i en virksomhet fra før, jo mer er til fordeling i forhandlingene.

– Hvordan jobber NTL for å bedre lønnsnivået i NAV?

– For at lønnsnivået i Nav skal kunne øke sammenlignet med andre virksomheter, så må det i større grad gis lønnsøkning til Nav-ansatte i tillegg til det som kommer i de årlige lønnsforhandlingene, og nyan-satte må ansettes på et høyere lønnsnivå.

– Når det gjelder det siste så har NTL

Nav jobbet for å øke nivået vi skal ansette nye folk i, gjennom den nye lønnspolitikken i etaten. Det er viktig å si at viser dette som et totrinns arbeid. Når nye ansettes med høyere lønn, kan og må vi samtidig prioritere de som ikke er nyansatte høyere i lønnsforhandlinger, sånn at alle får nytte godt av det høyere lønnsnivået. Vi kan ikke alene diktere at dette blir resultatet, men vi kan forplikte oss til å prøve å få det til.

– Når det gjelder å gi lønnsøkning utenom de årlige lønnsoppgjørene så kan det gjøres ved at arbeidsgiver jekker opp lønnen til ansatte som har vært nye i under ett år. Forhandlingsparagrafen 2.5.5 i HTA gjør det mulig. I tillegg har vi en paragraf som heter 2.5.3, som gir mulighet til lønnsøkning for ansatte som gjør en ekstraordinær innsats, som har hatt vesentlige endringer i arbeidsoppgavene eller for å beholde ansatte som det er fare for å miste ut av Nav. Både arbeidsgiver og arbeidstaker må ta ansvar for at disse paragrafene brukes aktivt og riktig i alle deler av Nav.

– Hvordan opplever du samarbeidet med arbeidsgiver om lønn?

– På dette området opplever vi at arbeidsgiver på etatsnivå ser de samme utfordringene vi gjør. Vi har landet nye minstelønnsnivåer etter forhandlinger med arbeidsgiver, og jobber sammen med arbeidsgiver også når det gjelder å få mer riktig bruk av 2.5.3 og 2.5.5. Ute i etaten er det stor variasjon. Noen steder forstår man dette godt, andre steder er arbeidsgiver altfor passive, eller bruker paragrafene

skjevt, for eksempel ved nærmest utelukkende å bruke handlingsrommet for å øke lønna til ledere, og ikke andre ansatte.

– Er lønn et tema når NTL er i dialog med politikere?

– Forhandling av lønn er et spørsmål som bør avgjøres mellom partene i arbeidslivet, og ikke noe som politikerne skal diktere for direkte. Samtidig må selvfølgelig storting og regjering sørge for at ansatte i staten ikke har for ulike arbeidsvilkår utfra hvilken fagforening man er med i. Felles lønnsmasse i lønnsforhandlinger i staten må flere ta ansvar for at kommer på plass.



Torgeir Homme
Leder i NTL NAV

Oppskriften på et likelønnssamfunn

Vi har alle sett bildet: LO-lederen og NHO-lederen håndhilser over forhandlingsbordet, der partene sitter på hver sin side. Startet de nå? Blir det brudd nå? Blir det mekling nå? Har de blitt enige?! Bildet tas hvert år og brukes til avisartikler med alle disse overskriftene og det er en god ting. Partene i arbeidslivet er ofte sviende uenige, men det har vært en relativ ro over lønnsdannelsen i Norge i store deler av etterkrigstida og årsaken kan oppsummeres med begrepene «Den norske modellen», «trepartssamarbeidet» og «frontfagsmodellen».

JOHAN GUNNERUD (tekst)

På norsk Industris nettsider står det om «frontfaget»: «Opplegget for forhandlingene bygger på at lønnsveksten må tilpasses det konkurranseutsatt sektor over tid kan leve med. Dette ivaretas ved at avtaleområder med stort innslag av konkurranseutsatte virksomheter forhandler først, og dette kalles frontfaget. Resultatet herfra virker som en norm for andre avtaleområder. Systemet med frontfag og koordinering utgjør frontfagsmodellen.»

Hovedkursteorien til Odd Aukrust (som blant annet var direktør i Statistisk sentralbyrå (SSB) i sin tid) er gjerne kreditert som frontfagsmodellens modell. Han ledet et utvalg som ble nedsatt i 1966 med mandat om å beskrive den norske pris- og lønnsdannelsen. Bakgrunnen var den høye økonomiske veksten Norge opplevde etter andre verdenskrig. Kunne det vare? Eller var det behov for å regulere lønns- og prisveksten på en måte som gjør at man bedre kunne møte internasjonale konjunktursvingninger?

Flere har påpekt at hovedpunktet med å la konkurranseutsatt industri være

førende i lønnsveksten ikke er nytt. Det viktige med hovedkursteorien er at den setter dette i en sammenheng som forklarer hvordan inflasjon, lønnsvekst og sysselsetting påvirkes av den norske industriens forhold til våre handelspartnere.

LO legger vekt på frontfagsmodellens betydning for velferdssamfunnet: «Dersom for høy lønnsvekst fører til at norsk industri ikke lenger klarer å konkurrere med utenlandske aktører som har et helt annet lønnsnivå enn det vi har i Norge, så betyr det på sikt færre arbeidsplasser her til lands – og at hele den økonomiske kaka som vi har å fordele mellom oss, blir mindre. Det betyr også at lønnsveksten for dem som jobber i offentlig sektor på sikt, må ned. I tillegg blir summen av statens inntekter mindre, som igjen gir mindre penger i statskassa til å finansiere felles velferdsgoder.»

Partene i arbeidslivet ser altså ut til å være enige om betydningen av frontfagsmodellen. Og med partene mener vi her arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiverorganisasjonene – med staten som bisitter. Dette lønnsamarbeidet er også

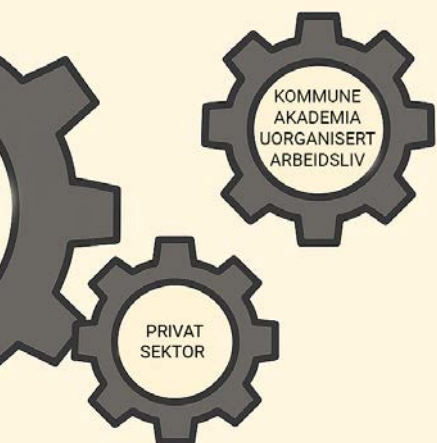
del av det vi kaller trepartssamarbeidet; et begrep som omfatter arbeidslivspolitikken og økonomisk politikk i stort.

LO Stats tariffpolitikk utdyper i en viss grad forpliktelsen til frontfaget. Sysselsetting, gode arbeidsvilkår, rettferdig fordeling og utjevning er de vesentlige momentene i tillegg til å videreutvikle sosiale reformer og kort og godt hegne om Folketrygden. Det er godt avstemt politikk, som tar mål av seg å sikre trygge arbeidsplasser og den enkelte borger i alle livsfaser. Et resultat av denne norske modellen er at ansatte – ikke bare arbeidsgivere og eiere – får ta del i verdiskapingen. Det betyr i neste omgang at både forbruk og verdiskaping øker, fordi flere har rimelig god råd og flere er i arbeid. Forbruksvekstens betydning for klima- og miljøutfordringer er et tema for en annen anledning.

Holden-utvalgene (1-4) er undersøkelser av norsk økonomi i form av offentlige utredninger, som skal bidra til å gjøre Stortinget i stand til å ta de riktige beslutningene. Steinar Holden, professor ved UiO, har ledet utvalgene som kom i 2000, 2003, 2013 og 2023.



MODELLEN



ILLUSTRASJON: KI-GENERERT

Da det siste utvalget ble nedsatt var det uenighet om behovet for å se på frontfagsmodellen på nytt. LO og NHO ønsket et utvalg som skulle se på konkurranseevne, sysselsetting og lønnsdannelse, men ikke vurdere frontfaget ytterligere. Det ble tross alt gjenstand for en ordentlig vurdering i NOU 2013:13.

Unio, YS og Akademikerne og delvis også arbeidsgiverorganisasjonene Virke og KS (kommunenes sentralforbund) mente likevel at det var behov for en gjennomgang av frontfaget. De mente handlingsrommet man fant i 2013-utredningen ikke var tatt i bruk. Konklusjonen ble et slags kompromiss, der mandatet ikke er å finne alternativer til frontfagsmodellen, men se hvordan den kan praktiseres bedre.

Sjeføkonom i LO Roger Bjørnstad har kalt opprøret fra Unio og YS for «Et angrep på selve fundamentet i den norske samfunnsmodellen».

En av utfordringene med frontfagsmodellen er at glidningsanslaget ikke har truffet så godt. Frontfaget forhandles på våren og baserer seg på Teknisk beregningsutvalg. Tallene for den samlede års-lønnsveksten er derfor ikke klar idet

forhandlingene avsluttes. I store deler av privat sektor gis det alltid noe i sentrale forhandlinger ved justering av minstelønnsatser. Resten av rammen fra frontfaget forhandles lokalt. Bedrifter som har gjort det bra kan gi ekstra lønnspåslag og det fører til glidning. De gruppene som YS, Unio og de nevnte partene organiserer må forholde seg til rammen i de sentrale oppgjørene. Det blir normalt ikke lagt noe ekstra i potten i stat og kommune. Det kjenner vi igjen fra vårt oppgjør i Nav også. Vi har altså ingen ekstra runde for å justere oss inn på høsten slik det private næringslivet har. Det fikk blant annet leder i Unio kommune Steffen Handal til å gå hardt ut mot frontfaget under Arendalsuka i 2024. Han ville ha de samme justeringsmulighetene på høsten når både tallene for års-lønnsveksten og den samlede prisstigningen er klare. Det er spesielt industrifunksjonærene offentlig sektor kan sammenligne seg med.

Ser vi på lønnsveksten i ulike sektorer de siste ti åra blir det klart at stat og kommune ikke har kommet så dårlig ut (se figur). Det er riktig at spesielt kommunene fikk en dipp i 2020-2022, men tok det igjen i 2023-2024. Og det har vært hele forutsetningen for frontfagsmodellen. Lønnsveksten i Norge skal være noenlunde lik over tid.

Er den norske modellen under press? Ja, det tror jeg vi må konkludere med. Når store arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner vil endre på lønnsdannelsen (les inntektsfordelingen i samfunnet) og store sektorer med stort sett uorganiserte arbeidstakere ikke forholder seg til frontfaget setter det press på lønnsdannelsen. YS og Unio har argumentert med at deres ansattgrupper havner i bakleksa og at folk rømmer fra sentrale yrkesgrupper som skole og helse. Det er langt på vei et godt argument og den offentlige debatten har tatt opp i seg behovet for å se på hvordan vi kan opprettholde interessen for disse gruppene. Det betyr ikke at lærerne skal ha lønnsfest hvert år. Like viktig som lønn er trygge og gode arbeidsforhold i skolen.

Akademikerne har vært tydeligst på at det ikke er et mål at «alle skal tjene likt». I tillegg til å være usympatisk er det også en annen innfallsvinkel som bryter mer fun-

damentalt med den norske modellen, som forutsetter en jevnere lønnsvekst i samfunnet. En av fordelene med frontfagsmodellen er at om de fleste har det greit økonomisk, så øker velferden for alle grupper i samfunnet. Det er en typisk vinn-vinn-situasjon. Likevel insisterer en voksende gruppe i landet på at de vil ha en større del av kaka enn «de andre». Bevisbyrden ligger på de som vil endre vinneroppskriften, de som ønsker å bygge ned den norske modellen.

Angrep fra flere flanker. Men det er ikke bare lønnsdannelsen som angripes. Det er sterke krefter i samfunnet i dag som ønsker å bygge ned velferdsstaten. Folketrygdens utjevnerende betydning er uomtvistelig. Alternativet ville vært et betydelig innslag av private forsikringer, som de med lav eller middels inntekt ikke har råd til. De fleste går til legen når helsa svikter, men alle går ikke til tannlegen om det verker i jekselen. Det koster rett og slett for mye. Huden er en del av folketrygden, det er ikke munnhulen.

Det er på tide å se disse trendene i sammenheng. Ressurssterke grupper i samfunnet vil ha en større del av kaka. En voksende andel mennesker i Norge er ikke interessert i å betale for felles velferd. Dessverre er det like vanskelig å argumentere for at sykdom og arbeidsledighet kan ramme alle, som det er å argumentere for at klimaendringene vil treffe alle. Vi er oss sjøl nærmest – helt til det siste.

Aktuell romjulslektüre

- Holden-utvalgene kan du laste ned fra www.regjeringen.no:
- NOU 2000:21 «En strategi for sysselsetting og verdiskapning»
- NOU 2003:13 «Konkurranse, lønnsdannelse og kronekurs»
- NOU 2013:13 «Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi»
- NOU 2023:30 «Utfordringer for lønnsdannelsen og norsk økonomi»

ÅRETS OPPGJØR

Årets oppgjør var et mellomoppgjør der det kun forhandles om penger, ingen andre endringer i tariffavtalen. I NTL gir vi alltid innspill til hvert lønnsoppgjør basert på vår lønnspolitikk. Et av våre viktigste prinsipper er at vi ønsker at tildelingen skal være et sentralt tillegg. Dette fordi det skaper likhet, omfatter alle og gir jevn fordeling til medlemmene.

TINE OLSEN (tekst)

De siste årene har det, til tross for det, alltid blitt satt av midler til lokale forhandlinger fra de sentrale parter og årets oppgjør var intet unntak. Årets lokale lønnsforhandlinger i egen etat er nå ferdige, og vi har sett på hvilke grep forhandlingslederne våre har tatt for å sikre våre medlemmer lønnsøkning.

NTL Navs forhandlinger om potten vi får gjennom lønnsoppgjøret, forhandles mellom oss og de andre partene i direktoratet. Der må man bli enig om man skal delegere eventuelle midler avsatt til lokale forhandlinger ut til enhetene i etaten eller ha forhandlinger på virksomhetsnivå. De siste årene har vi ikke ønsket å delegere, men fordele pengene i forhandling med arbeidsgiver sentralt på virksomhetsnivå. Årsaken er, i tillegg til lønnspolitikken vår, at vi mener det går bort mye tid og ressurser som kunne vært brukt i det daglige virke fremfor å sitte i forhandlinger ute i enhetene. Det har vi ikke fått gehør for. Arbeidsgiver har ikke vært positiv til en slik løsning og vi har tidligere også hatt andre organisasjoner som heller ikke er villig til å gå for den løsningen.

I år hadde vi en spesiell situasjon der vi for første gang hadde tre forskjellige avtaler der LO-forbundene hadde sin, YS sin og Akademikerne og UNIO sin. Vi hadde også midlene for de uorganiserte på vår avtale fordi vi er den største organisasjonen med flest årsverk. Det førte til at vi i år anså det som gunstig å foreslå delegering av lokale lønnsforhandlinger ut i etaten. Det fikk vi støtte fra arbeidsgiver på. Det ble også gitt



Lønnsforhandlingsutvalget i NTL Nav, fra venstre: Solfrid Helen Borger, June Helen Berg, Torgeir Homme, Martin Kvalvik, Ove Torheim-Sandvik og Vegard Opedal. FOTO: Johan Gunnerud

noen føringer med delegeringen. En av de viktigste handlet om likelønn. Det er fremdeles slik at kvinner ansatt som rådgivere, seniorrådgivere og ledere bare tjener 94 prosent av det menn i de samme stillingskodene gjør. Denne situasjonen har vært vedvarende i alle år og det er et sterkt ønske om å bedre denne ulikheten. Fristen for de lokale forhandlingene ble satt til 31. oktober.

DFD og LO hadde forhandlet frem følgende: Det sentrale tillegget ble 6.600 kroner og et tillegg på 1,5 prosent til alle av fast-lønnen. 1,35 prosent av lønnsmassen ble avsatt til lokale forhandlinger.

For oss som er LO-organiserte hadde vi en pott i Nav på ca. 62 millioner der 60 prosent av midlene gikk til det sentrale generelle tillegget som alle fikk. I de lokale lønnsforhandlingene er det også mulig for arbeidsgiver å legge til midler i potten fra driftsbudsjettet, noe som vi vet at enkelte arbeidsgivere har benyttet seg av i år.

I tilbakemeldingene etter at de lokale forhandlingene var over, virker det som at de fleste av våre forhandlingsledere er fornøyd med årets forhandlinger. Et tegn på det er fraværet av brudd, noe det har vært tilfeller av i tidligere år. Medlemmene våre har valgt forskjellige tilnærminger i forhandlingene. Noen har brukt gruppetillegg for å løfte ansatte lønnsmessig, blant annet det å løfte ansatte med lang fartstid i etaten har vært sett som nødvendig da de mange ganger har lavere lønn enn de som kommer som nyansatt. En annen måte å gjøre det samme grepet på, som en av driftsenhetene brukte, var å gi kronetillegg som var differensiert og litt høyere for de lavest lønte ansatte. Andre igjen har gitt et likt kronetillegg til alle medlemmene.

I NTL Nav ser vi nå spent frem mot hovedoppgjøret til neste år og håper at det blir en felles avtale for hovedsammenslutningene. Det å ha forskjellige avtaler både i etaten vår og ellers i samfunnet bedrer ikke problemet med at ansatte i samme stillinger har ulik lønn, snarere tvert imot.

Høstens vervekampanje gikk over all forventning!

Gaiden tok en kort prat med Laine Elin Wold, som er verveansvarlig i landsforeninga. Hun ga oss en oppdatering på resultatet av vervekampanjen.

JOHAN GUNNERUD (foto)

– Den siste og endelige oppdateringen på vervekampanjen vår viser 282 nye medlemmer, det vil si 32 medlemmer mer enn det vi hadde satt som mål! Det er sykt godt jobbet av alle tillitsvalgte rundt om i landet. Av de 282 nyvervede medlemmene er 158 unge, forteller Wold entusiastisk.

NTL Nav Oslo vervet flest medlemmer under kampanjen med hele 41 nye medlemmer. Regner vi prosentvis økning i antall medlemmer er det NTL Nav Rogaland som stikker av med seieren. To gode resultater der altså!

Wold gjør det klart at de jobber på spreng med listene for å få sendt ut vervepremier og gavekort. – Det er ikke helt klart når ververe og nye medlemmer får dette, men det kommer så snart vi klarer å få det i posten.



Etter vervekampanjen har NTL Nav 5939 yrkesaktive medlemmer. Wold kan fortelle at de hadde et lite håp om å nå 6000 yrkesaktive, men det klarte vi bare nesten. Noe må vi ha å jobbe med også i 2026.

– Vi i landsforeninga vil takke alle tillitsvalgte som har gjort dette resultatet mulig, for innsatsen under kampanjen og for det dere gjør hver eneste dag med å

informere om den beste, største og tydeligste fagforeningen i Nav ut til alle våre kollegaer. Hittil i år har vi vervet 684 nye medlemmer. DET er helt sykt bra, som vi sier her jeg kommer fra, avslutter Wold.

PS! Husk NTL forbundet sin kampanje Størst i Staten”!

LUNCH

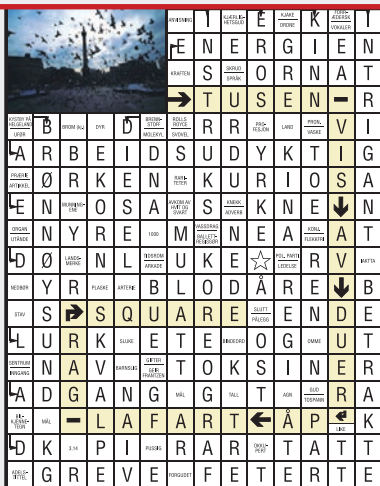


HJERNETRIM

				ANVISNING	▼	KJÆRLIG- HETSGUD	▼	KJAKE ORDNE	▼	FOR- ÆDERSK VOKALER	▼
				KRAFTEN		SKRUD SPRÅK					
				➔						—	
KYSTBY PÅ HELGELAND UFØR	▼	BROM (kj.)	DYR	▼	BRENN- STOFF MOLEKYL	ROLLS ROYCE SVOVEL		PRO- FESJON	LAND	PRON. VASKE	
▶											
PRÆRIE ARTIKKEL						RARI- TETER					
▶		MUNNING- ENE				AVKOM AV HVIT OG SVART		KNEKK ADVERB			↓
ORGAN UTÅNDE					1000		VASSDRAG BALLETT- REGISSØR			KONJ. FLEKKFRI	
▶		LANDS- MERKE			TIDSROM ARKADE			☆	POL. PARTI LEDELSE		IAKTTA
NEDBØR			PLASKE	ARTERIE							↓
STAV		➔							SLUTT PÅLEGG		
▶				SLUKE			BINDEORD			OMME	
SENTRUM INNGANG				BARNSLIG	GIFTER GEIR FRANTZEN						
▶						MÅL	TALL		AGN	GUD TOSPANN	
BIL- KJENNE- TEGN	MÅL	—							←		↩ LIKE
▶		3,14			PUSSIG			OKKU- PERT			
ADELS- TITTEL						FORGUDET					

Navn: Adresse:

Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

Wenche-Karin Skarmyr, 6087 Kvamsøy

Elsa Sandtorv, 8370 Leknes

Anne-Mette Nilsen, 9158 Storslett

Frist for innsending av kryssord er 15.2.2026.

Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden desember 2025» og sendes til: NTL NAV v/ Johan Gunnerud, Møllergata 10, 0179 OSLO. Alternativt kan du sende løsningen på e-post til: post@ntlnav.no. Vi trekker ut 3 vinnere som får henholdsvis 5, 3 og 2 FLAX-lodd. Her kan du skrape deg til store gevinster. Lykke til!

Sudoku

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

Fyll inn de tomme feltene slik at hver rad og rekke inneholder alle tall fra 1 til 9. Hvert storfelt på 3x3 feltet må også inneholde alle tall fra 1 til 9. Tallene kan kun en gang per rekke, rad eller storfelt.

Løsning:

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

Liker du å snakke om lønn?

Når katten (les Torgeir Homme) er borte, danser musene på bordet... Jeg fikk i oppgave å skrive siste stikk når sjefen dro på ferie. Vel forunt med ferie altså, og det var lett å velge tema for siste stikk: Noe om lønn! Hele nummeret handler jo om lønn, så da skal jeg også få skrevet ned noen ord og tanker om nettopp det tema her på tampen. Jeg elsker å snakke om lønn!

Lønn er alltid et populært tema å snakke om, nettopp fordi mange av våre medlemmer er opptatt av det. Som tillitsvalgte snakker vi om lønn i mange anledninger. Vi jobber med det hele året gjennom: Vi lærer opp våre tillitsvalgte i organisasjonen til å forhandle lønn, vi skal gjennomføre lønnsforhandlinger, vi skal evaluere det vi har gjort og vi skal forberede neste års hovedoppgjør. Vi snakker om lønn hele tiden. Vi planlegger, legger strategier, og vi påvirker der vi kan. NTL Nav skal behandle tariffinnspillet vårt til neste års hovedoppgjør i landsforeningens styre nå i desember. I styret kommer det til å bli gode diskusjoner om hva som er det viktigste til 2026-oppgjøret. Hele styret liker å snakke om lønn. Hva kan vi forvente av forhandlingene til neste år? Hva vil vi oppnå? Kommer vi til å ende opp med fire ulike tariffavtaler i staten, der vi har vår egen? Eller kommer vi endelig igjen til å få én felles tariffavtale i staten? Vi trodde at oppgjøret i 2024 var et skjebneoppgjør, men jeg tror jammen at 2026-oppgjøret kan bli vel så spennende. NTL er klare på at vi ønsker ÉN tariffavtale i staten. Én tariffavtale og én lønnsmasse, som fordeles til alle gjennom generelle kronetillegg, det er det vi drømmer om. De ansatte i staten må få like lønns- og arbeidsvilkår, det er vårt klare mål.

Det at vi har fått en ny Personal- og lønnspolitikk er også noe å snakke om. Her ligger grunnlaget for hvordan man kan forvente å bli behandlet som ansatt, og hva som skal til for å få en lønnsutvikling. Hvordan vi kan bruke politikken slik at alle kan bli godt ivaretatt, det snakker vi mye om.

Jeg elsker å snakke om lønn og lønnsutvikling! Er det noe som pirrer et tillitsvalgt-hjerte så er det nok dét temaet. Om rettferdig fordeling av verdiskapningen, og at alle folk skal ha en lønn å leve av. Alle kan ikke komme til bordet, forhandle og fordele lønn, og som tillitsvalgt er det kanskje den viktigste jobben vi gjør for medlemmene. Det er lett å stå på krava når det er for andre man skal gjøre jobben.

Liker du å snakke om lønn og lønnsutvikling? Snakkes det mye om lønn på møter der du jobber? Eller på arbeidsplassen for øvrig? Snakker du med lederen din om din lønnsutvikling? Det håper jeg. Engasjementet for lønnsutvikling, for arbeidsvilkårene på arbeidsplassen og utviklingen videre er det viktig å snakke om. Det er grunnlaget for at vi kan fremme gode krav som får gjennomslag. Kampen fremover går også på å beholde opparbeidede rettigheter, ikke bare å få nye. Det er mange om beinet til å mene, kreve og forhandle. Ting som skjer i verden påvirker også vår lønnsutvikling fordi vi følger frontfagsmodellen. Så selv om vi kanskje mener at LO stat burde få til et høyere generelt kronetillegg i 2025, ligger det mye arbeid bak det de fikk til. Det er sterke krefter på alle sider av bordet. Men vi kan ikke lene oss tilbake og være fornøyde med det – vi må se videre, jobbe videre og snakke sammen om det som skal være målet.

Men før vi skal se videre til neste år, skal vi ha et velfortjent lite stopp på veien. Vi skal ta juleferie. Da kan vi ha en liten pause i å snakke om lønn, eller vi kan snakke med andre enn kollegaer om lønn.

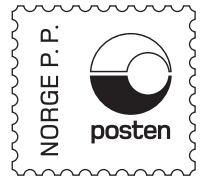
Jeg ønsker dere alle en riktig god ferie, om du skal feire jul eller ikke. Vi snakkes på nyåret om lønnsoppgjøret til neste år. Det er alltid noe å snakke om når det kommer til lønn.

Solfrid Borger
Nestleder i NTL NAV



Aktørnummer: 389560

Returadresse:
NTL NAV
Møllergata 10
0179 Oslo



KURSFORDELER

Kommende kurs

I januar og februar arrangerer landsforeningen flere spennende kurs. Noen for både medlemmer og tillitsvalgte, andre forbeholdt de med tillitsverv. Ta en titt og se om det er noe her for deg!

MARIANNE SENABOU BARRY (tekst)

Pensjonskurs (for alle)

6. januar har vi invitert forbrukerøkonom Hallgeir Kvadsheim til et kurs om pensjon. Her vil du få gode råd om pensjon og smart sparing. Invitasjon vil sendes ut til alle medlemmer.

Kurs i arbeidsrett (for tillitsvalgte)

7.-8. januar arrangerer gruppe arbeidsrett i NTL Nav et to-dagers kurs på Gardermoen for tillitsvalgte som jobber med personalsaker. Her vil vi blant annet gå igjennom saksgangen i personalsaker i NTL, arbeidsgivers styringsrett vinklet mot personalsaker og varsling.

Kurs i HTA 2.5.3 (for tillitsvalgte)

29.-30. januar blir det en workshop for forhandlingslederne i NTL Nav på forhandlinger etter Hovedtariffavtalens (HTA) 2.5.3 og ny Personal- og lønnspolitikk i etaten. Hvordan bruke 2.5.3 mer og bedre er det sentrale spørsmålet i denne samlingen.



Hallgeir Kvadsheim, foto: Rune Bendiksen



NTL NAV
Størst og tydeligst i NAV