

# GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV DESEMBER 2017



*God Jul*



# Kamerater!

Det har nylig vært avholdt tariffkonferanser og NTL NAV har behandlet innspillene til tariffkravene som sendes LO-stat via forbundet. Det er som regel snakk om penger og pensjon i den forbindelse. Lønnstrinn og stiger. Det er helt naturlig. I år var det imidlertid bare én avdeling som fremmet krav om reduksjon av arbeidstid. Det synes jeg er merkelig. Vi har hatt åttetimersdag i Norge i over hundre år. Jeg synes det er rart ikke fler står på for reelle arbeidstidsreduksjoner i dag.

Hvorfor skal vi redusere arbeidstida når det er mangel på arbeidskraft, er det mange som spør. Vi har så vidt jeg vet fremdeles arbeidsledighet i landet, og jeg tror ikke den blir borte med det første, altså er det nok arbeidskraft. Om den er i besittelse av den nødvendige kompetanse, er et annet spørsmål. Det må løses med andre midler.

Jeg har hørt argumentet med at sekstimersdagen vil koste oss tilsvarende lønnstillegg på 20% for den tapte arbeidstiden. Dette er misvisende. Statistisk sentralbyrå har utredet dette og viser at en arbeidsuke på 30 timer med full lønnskompensasjon ikke vil få noen dramatiske konsekvenser, slik blant annet NHO og Høyre påstår. Forsøk i omsorgssektoren i Sverige, har vist nedgang i sykefraværet og økt brukertilfredshet. De ansatte opplever også bedre arbeidsmiljø. Jeg tror offentlig forvaltning er enda bedre egnet for formålet. Her sitter vi med saksbehandling og veiledning som er krevende konsentrasjonsoppgaver. Det er begrenset hvor

lenge man klarer å konsentrere seg hver dag. Jeg vil tro at en reduksjon i arbeidstiden ikke ville medføre en tilsvarende nedgang i tid med topp konsentrasjon.



**Jørund O. Gustavsen**  
Redaktør

Dette med å gjøre mer for mindre er et feilspor. Vi kan ikke gjøre mer for mindre. Det er bare å skyve ansvaret nedover i næringskjeden. Det ender opp hos oss. Stadig høyere takt i tjenesteytingen. Noen kaller det produksjon. Vi vet at det ikke er det vi driver med. Hvis arbeidspresstet øker, vil det gi resultater i sykefraværet. Arbeidsmiljøet vil antagelig også lide. Hittil har ikke nye datasystemer resultert i mindre arbeid. Selv om automatisering har gjort noen arbeidsoppgaver enklere, har summen økt.

Et helt annet aspekt er det økonomiske. Samfunnsmessig er det lite bærekraftig å kreve noe særlig høyere kjøpekraft. Derimot sparer samfunnet penger ved at folk står lenger i arbeid og holdes unna trygdebudsjettene og sykelønnsordningen. Økt forbruk er dårlig nytt for miljøet og økte lønninger er ikke bra for konkurranseevnen. Ikke at vi har hatt noen vesentlig økning de siste årene heller. Men vi er jo stadig gjenstand for omstillinger og effektiviseringer. Det er sannelig på tide at vi får en bit av den kaka som de borgerlige politikerne baker av ostehøvelkuttene i offentlig sektor. Siden vi altså blir så mye mer effektive, er det bare rimelig at vi korter ned arbeidstiden.

Når det gjelder NAV, mener jeg tiden er overmoden for forsøk med ordningen. Vi har et sykefravær som er alt for høyt. Enkelte steder vil jeg kalle det katastrofalt. Her ville det antagelig vært ideelt å gjøre forsøk med sekstimersdag. Og det er nettopp det som ligger i kravet. *Forsøk med sekstimersdag.* La oss prøve dette i NAV, i en gruppe som er stor nok til at man kan måle effekt. Det må være forsøk som blir fulgt av forskning. Det må være en forutsetning.

Så kamerater, krev lønnsøkningen i timer, ikke i kroner!

God jul, kamerater!

# GAIDEN

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV  
Opplag: 8.900, fire ganger årlig

## Redaktør

Jørund O. Gustavsen  
Arbeids- og velferdsdirektoratet  
Postboks 5, St. Olavsplass  
0130 Oslo  
Mobil: 928 12 649  
jorund.olav.gustavsen@nav.no

## Redaksjonsutvalget:

Terje Evensen  
terje.evensen@nav.no  
Mobil: 416 79 751

Hanne Kolby  
hanne.kolby@nav.no  
Mobil: 970 03 403

Ida Birgitte Skogland  
ida.birgitte.skogland@nav.no  
Mobil: 924 12 251

Redaksjonen avsluttet:  
30. november 2017

[www.ntl.no/nav](http://www.ntl.no/nav)

## Layout og trykk:

LO Media, Oslo  
Tlf: 23 06 22 79



Følg oss på:



Gledelig jul ønskes alle mine venner,  
unntatt to. W. C. Fields



# Innhold

## Send inn din mening

e-post: [jorund.olav.gustavsen@nav.no](mailto:jorund.olav.gustavsen@nav.no)

Mobil: 928 12 649

Postadresse: Arbeids- og velferdsdirektoratet,  
PB 5, St. Olavs plass, 0130 Oslo.



Elin Grønnevik og Solfrid Borger ønsker brukerne velkommen inn til NAV Sarpsborg. FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN



Silvija Seres – Gaid til vår digitale fremtid. FOTO: TORSTEIN BRECHAN



Asbjørn Wahl på Hjelmeland. FOTO: IDA SKOGLAND

**02** Redaktøren

**07** Statsbudsjettet

**09** Tjenestepakker

**10** Ny lov om statens ansatte

**17** Nettverk mot svart økonomi

**16** Akademiker i NTL

**19** Siste stikk

**20** Gjennomsnittsmedlemmet



# Silvija Seres – Gaid til vår digitale framtid

Du har sikkert hørt at 65% av dagens arbeidsplasser er borte om ti år. Denne dystopien ønsker Silvija Seres å opplyse for oss. Hun ser ikke fremtiden som så mørk.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst) TORSTEIN BRECHAN (foto)

Silvija Seres er et navn i vinden. Hun er teknolog, men i motsetning til sine kolleger snakker hun et språk som er høyst forståelig for oss ikke-teknologer. Hun har drevet algoritmeforskning på Oxford og i Silicon Valley. Hun drev med kunstig intelligens

lenge før det ble kult. Hun jobbet med lønnsomhet for søkemotorer før det ble lønnsomt. I dag er hun styremedlem i flere store, norske selskaper; Veritas, Nordea, NRK og Oslo Børs kan nevnes. Alt dette er imponerende, men like fullt har hun fire barn hjemme på 4, 7, 8 og 10 år. I følge henne selv holder hun på å gå i oppløsning, men vi tror henne ikke.

**Korstog.** Nå er hun ute på en foredragskampanje som handler om å bevisstgjøre Norge om sin posisjon i den digitale omstillingen som foregår i verden. Hun synes det er for mange som snakker med store ord om eksponentiell vekst og disrupsjon. (Eksponentiell vekst handler for eksempel om at den digitale utviklingen skjer med

fordobling av prosessorkraft hvert 1,5 år, og disrupsjon handler om hvordan teknologi benyttes til å ødelegge, fortrenge og legge gamle forretningsmodeller bak seg. Red.anm.) Hun mener at holdningene til denne problematikken kommer til syne på en alt for naiv og populistisk måte. Det er ikke nok å ta på seg en hettegenser og besøke Silicon Valley og så komme hjem og rope om at vi må ta risiko.

**Norges vei.** Norge kan, like lite som noe annet land eller sted, bli Silicon Valley. Vi må forstå den digitale utviklingen på vår egen måte, sier Seres. – Vi må gjøre dette med en større grad av selvbevissthet. Norge har gjennom over hundre år hatt en ledende posisjon innenfor høyteknologi for



prosessindustrien. Framover kan dette handle om olje, men det kan like gjerne handle om marine næringer eller utvikling av infrastruktur. Offentlig administrasjon, helse, velferd og utdanning er også arenaer vi kan konkurrere på.

**Et under.** Darwin blir ofte husket for den sterkeste rett. – Det er mer aktuelt for oss i Norge å huske ham for teorien om at der utviklingstrykket er høyest, der foregår evolusjonen mest effektivt, mener hun. – Vi har alle odds mot oss; ugunstig geografi, dårlig klima og alt for mye HMS. Det siste blir sagt med et lite smil. Poenget til Seres er at vi har fått til vanvittig mye i dette landet til tross for at vi må ta hensyn til de nevnte forholdene i mye større grad enn våre konkurrenter.

**Utfordring.** Det viktigste budskapet fra Seres til fagbevegelsen er at vi ikke må

kjempe for det bestående. – Halvparten av jobbene forsvinner i løpet av ti år, sier hun, da er det lite samfunnstjenlig å beskytte det bestående. – Vi må bruke fagforeningenes unike posisjon til å opptre som utålmodige endringsagenter og samtidig kjempe for egen utvikling. Hun mener at fagforeningenes viktigste krav må være at virksomhetene legger planer for utvikling av sine ansatte. – Krev en time med utdanning hver uke, råder hun oss til.

**Bevar kompetansen.** Vi ser i dag at det er en trend at direktørene vil bytte ut gamle hoder med nye hoder, for å få fart på utviklingen. – Det er lite bærekraftig i lengden, mener Seres. Hun er av den klare oppfatning at det er nytt i hodet som gjelder. – De nye hodene blir også utdaterte etter fem år om de ikke blir tilført noe nytt, forklarer hun. – Derfor må vi fremfor alt satse på kontinuerlig utdanning av de ansatte, så de ikke blir



Her fra foredraget hun holdt på Los IKT konferanse i oktober i år. (Foto: Jørund O. Gustavsen)

utdaterte. Hun snakker for seg selv også, for hun ønsker ikke å bli kjørt av lasset når hun er femti.

**Hva med NAV?** Det er ingen tvil om at den digitale utviklingen kommer til å treffe NAV også. Vi spør henne om hvordan vi skal



møte utfordringene i framtida og får en del klare svar: – Det der med å gjøre mer for mindre er tull, slår hun fast og fortsetter; – man gjør mer for mer. Nye systemer koster mer. NAV må forvalte den human-kapitalen etaten disponerer, sørge for at *tacit knowledge* ikke går tapt. Bruk og kast mentaliteten er ikke bærekraftig, vi må utvikle de ansatte og her har fagforeningene et ansvar, formaner hun. – Lag ei tverrfaglig liste over 50 temaer som NAV skal lære sine medarbeidere. Systemet må være enkelt og tillitsbasert, forklarer hun, – og det må være en dugnad. Arbeidsgiver betaler to timer i uka og den ansatte tar to timer av sin tid, pluss at det settes av en time til refleksjon. – Dette er utvikling, ikke konservering. Dette er å ta vare på de ansatte.

**Framtidas NAV-jobber.** Silvija Seres er veldig tydelig når vi snakker om NAVs data-systemer i dag: Det tayloristiske viset vi digitaliseres på, hvor alt blir målt og talt, er et blindspor. Vi må automatisere alt vi kan, men heller ikke mer, sier hun og forklarer: – Algoritmer kan ikke ta etiske avgjørelser. Vi må sette mennesket i fokus og det menneskelige skal være avgjørende for tolkningen av situasjonen. Hun mener den endringsreisen som vi i NAV er med på, ledet av Arbeids- og Velferdsdirektør Sigrun Vågeng og NAVs It-direktør, Thorbjørn Larsen, er utrolig spennende og hun er imponert av måten vi tar i bruk nye arbeidsmetoder og gjennomfører nye prosjekter i en så stor og distribuert organisasjon. Det kommer til å være et stort behov for mennesker også i framtida, men de må brukes på rett sted. – Du må ha håp og tro

på at det er bruk for deg i framtida, formaner hun.

**Samfunnet.** Selv om digitalisering, robotisering og automatisering vil endre arbeidslivet, vil ikke resultatet nødvendigvis bli massearbeidsledighet. Seres mener vi vil se en dreining mot at omsorgsyrkene blir sett på som mer attraktive. Når de store butikkene automatiseres og blir selvbetjente, tror hun at kundene i større grad vil se mot spesialforretninger, der den menneskelige kontakten er en del av konseptet. – Vi må tegne et bilde av hvorfor vi er avhengige av mennesker. Selv om teknologi vil være i fokus, må menneskene stå i sentrum. – Vi ønsker til syvende og sist å forholde oss til mennesker – men de må ha teknologi i lomma!



## Prop. 1 S

(2017–2018)

Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)

FOR BUDSJETTÅRET 2018

Statsbudsjettet

# Statsbudsjettet klart – ostehøvelkuttene fortsetter

## KOMMENTAR V./ELISABETH STEEN, NESTLEDER NTL NAV

Regjeringen (Høyre og FrP) og støttepartiene KrF og Venstre har blitt enige om statsbudsjettet for 2018. Ostehøvelkuttene fortsetter, for 2018 med 0,7 prosent. Budsjettet salderes med flate kutt i staten, samtidig som det hele kalles for en avbryrkratiserings- og effektiviseringsreform. Det er etter min mening en gedigen bløff å kalle dette en reform. Høyreorientert sparepolitikk er mer dekkende. Resultatet er en svekket stat.

På samme måte som renters rente er en sterk positiv drivkraft i økonomien, gir kutt på kutt en negativ spiral. Fortsetter kuttene med 0,7 prosent per år, vil NAVs driftsbudsjett i 2021 være 553 millioner lavere enn i 2014. Dette tilsvarer 800 årsverk. Regjeringen regner med at innbyggerne ikke vil legge merke til at det blir færre ansatte i NAV. Færre ansatte betyr færre mennesker som kan hjelpe langtidsledig ungdom over i arbeid, sørge for at arbeidsledige får dagpengene sine og for at mennesker med funksjonsnedsettelse får hjelpemidlene som skal til for å holde dem i jobb.

Kuttene fører til lengre saksbehandlingstid på ytelser i NAV, lengre ventetid på telefon og redusert mulighet til å følge opp brukere.

Det er helt uforståelig at regjeringen ønsker at færre skal jobbe på NAV-kontor, med hjelpemiddelforvaltning, i NAV kontaktsenter og med saksbehandling av ytelser i en situasjon hvor det er mange som står utenfor arbeidsmarkedet og befolkningen vokser. Det er ingenting som tyder på at behovet for NAVs tjenester vil minske, tvert i mot tilsier den demografiske utviklingen at behovet vil øke.

NAV får 70 millioner kroner ekstra neste år til ungdomsinnsats. Dette skal sikre unge ledige raskere oppfølging fra NAV-kontoret for å komme i arbeid eller fullføre utdanning. Det er positivt at det bevilges ekstra penger over driftsbudsjettet til oppfølging av unge. Men når det samtidig gis generelle kutt i driftsbudsjettet, går vinningen opp i spinningen. Kuttet på 2 000 ordinære tiltaksplasser vil ikke bidra til å få unge i arbeid og lengre ventetider er ikke en oppskrift på bedre brukerkontakt.

Departementet mener at NAV må regne med å få flere brukere og færre ansatte i årene som kommer. Samtidig er ikke kravene til hva som skal gjøres redusert. I NAV velger vi i liten grad hva vi skal gjøre. Lovfestede rettigheter skal oppfylles og saksbehandling skal være forsvarlig. Mange av

brukerne våre trenger tett oppfølging og NAV-ansatte som ser dem, som bryr seg og som vil dem vel. Regjeringen har ikke gitt NAV beskjed om å kutte i rettssikkerheten, veiledningen, grundigheten i saksbehandling eller medmenneskeligheten. I stedet kutter de blindt. Dette er en politisk ansvarsfraskrivelse. Ansvaret for å si ifra om at nok er nok, ligger på våre skuldre og det er et ansvar vi er klare til å ta.

I statsbudsjettet sies det at mer av hjelpemiddelforvaltningen skal overføres fra NAV til kommunene. Dette vil isolert sett bety færre oppgaver for NAV, men det vil sannsynligvis ikke bidra til en mer effektiv hjelpemiddelformidling. Sannsynligvis vil fagkompetansen svekkes. Det er grunn til å være bekymret for at dette vil svekke brukernes rettigheter. Dersom overføringen gjennomføres vil også driftsbudsjettet til NAV reduseres tilsvarende og komme i tillegg til ostehøvelkuttene.

Det er selvfølgelig rom for videreutvikling og forbedringer i en så stor organisasjon som NAV. Men det blir som når du skal springe 100 meter. Det finnes grenser for hvor fort du kan løpe. Det er betimelig å spørre hvor fort politikerne mener at ansatte i NAV skal springe.



Elin Grønnevik er plasstillitsvalgt på NAV Sarpsborg og styremedlem i NTL NAV Østfold hvor Solfrid Borger er avdelingsleder.



Også da Gaiden besøkte Sarpsborg var det folk som ventet ute, men det var fordi kontoret nettopp hadde åpnet. Her ser man også de steinene Sarpsborg Arbeiderblad oppfattet som en del av ventesonen til NAV Sarpsborg.

# Stengt, men åpent likevel

Kanalstrategien er innført på NAV-kontorene. Meningen er å frigjøre tid til brukermøter, men det fører til at brukerne ikke får komme inn på NAV-kontorene når de har timeavtale utenfor åpningstiden. Dette ble slått opp i Sarpsborg Arbeiderblad og vi dro ned for å høre mer om dette.

**JØRUND O. GUSTAVSEN** (tekst og foto)

Elin Grønnevik er plasstillitsvalgt for NTL på NAV Sarpsborg. Hun kan oppklare litt rundt dette med ventesone på fortauet. – For det første ble ordningen avviklet etter oppslag i Sarpsborg Arbeiderblad. Det førte til at vi åpnet publikumsmottaket igjen og leide inn en vokter som slapp inn de med timeavtale, forklarer Elin. – Men det så jo litt rart ut på bildet i Sarpsborg Arbeiderblad, legger hun til, – Det så jo ut som om

det var plassert ut benker for at de skulle sitte der, i gågata og vente. Slik var det altså ikke. De steinblokkene som er plassert der, var ikke noe NAV-kontoret hadde bedt om, de var deler av en kunstutsmykking, plassert der i forbindelse med 1000 årsjubileet til Sarpsborg.

**Ombygging.** Da Gaiden besøkte kontoret, var håndverkere i full gang med en ombygging. Denne ombyggingen skulle frigjøre plass fra publikumsmottaket som var alt for stort, spesielt etter innføring av tjenestepakker. Først og fremst trengte kontoret flere møterom, men ombyggingen sørger også for at brukerne får en egen ventesone innenfor døren, som kan benyttes når de venter på timeavtale. På den måten slipper de å sitte på gata. – Denne ombygginga var planlagt, sier Elin, så den er ikke et resultat av oppslagene i avisa, men du kan vel si at den ble framskynda av det. Ombygginga har også fokus på de ansattes sikkerhet, og det er jo et poeng i seg selv.

**Ventesone.** – Vi så jo helt klart at det var uheldig at brukerne sto i gågata i Sarps-

borg og ventet på timeavtale, noe også brukertilvalget kommenterte. De sa det var uoverdig, noe jeg kan forstå, sier Elin. Hun er forøvrig fornøyd med endringen i åpningstiden, som nå er fra 11.30 til 14.00 hver dag. – Det frigjør tid til mer brukeroppfølgning, konstaterer Elin, som jobber med oppfølging av ordinære arbeidssøkere.

**Postmottak.** Elin forteller at man heller ikke på NAV Sarpsborg er så glade for å ta i mot post i mottaket. – Det begynte egentlig før tjenestepakken ble innført. Det var for å harmonisere tilbudet med NAV Fredrikstad, som heller ikke tar i mot dokumentasjon i mottaket. – De tok bort postkassa utenfor, fordi de ønsket at folk heller skulle komme inn i mottaket og levere dokumentene der, forklarer avdelingsleder i NTL NAV Østfold, Solfrid Borger, som også har tatt turen til Sarpsborg i dag. – Det er jo heller ikke slik at vi nekter å ta i mot dokumentasjon, avslutter Elin, vi ber folk fortrinnsvis om å sende oss den pr post, eller via netttjenesten.

# Posten skal i posten

Åpningstidene reduseres på NAV-kontorene og vi skal helst ikke ta i mot skjemaer og dokumentasjon over disk, i publikumsmottakene. De skal fortrinnsvis sendes elektronisk, eller via ordinær post til skanning.

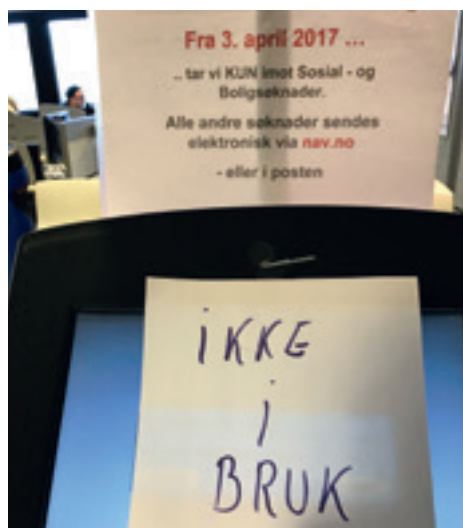
JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst og foto)

I følge kanalstrategien og tjenestepakken, skal NAV-kontorene oppfordre brukerne til å bruke andre kommunikasjonsmåter når de vil ha kontakt med NAV, enn å møte opp uanmeldt på NAV-kontorene. Dette er for å frigjøre tid til saksbehandling og forberedte brukermøter.

**Ulik praksis.** NAV-kontorene i en rekke fylker har satt opp plakater i mottakene, hvor de opplyser at man ikke tar i mot dokumenter som vedrører den statlige delen av tjenesteområdet til NAV. Brukerne henvises til internett og ordinær post. Dette på tross av at en rekke skjemaer ikke er tilgjengelig for elektronisk innsending og at det er til dels svært kompliserte rutiner for innsending.

**Vekker irritasjon.** NTLs avdelingsleder i Oslo, Yanni Vikan, opplyser til Gaiden at hans medlemmer opplever ordningen som belastende, fordi håndhevingen av regelen har vært rigid i hans fylke. Dette har ført til irritasjon hos brukerne, noe som igjen oppfattes som et arbeidsmiljøproblem.

**Varslet departementet.** NTLs Landsforening har på eget initiativ sendt et brev til Arbeids- og sosialdepartementet og spurt om innføring av tjenestepakker ivaretar veiledningsplikten og krav om tilgjengelighet på en god nok måte. Selv om dette i utgangspunktet var rettet mot innskrenkingen av åpningstider på NAV-kontorene, stiller man også spørsmål ved mulighetene for å nekte



Plakat fra et av Oslokontorene

å ta i mot dokumenter samme sted. På dette har departementet svart at det tilligger Arbeids- og velferdsetaten å forestå innretningen av tjenestene overfor brukerne. De ber oss kort og godt ta dette med vår arbeidsgiver, som foreløpig ikke har kommet med noe konkret svar.

**Presisering.** For å få litt mere informasjon i saken, spurte vi Ole Morten Pünther, som er seksjonssjef i Tjenesteavdelinga i Arbeids- og velferdsdirektoratet om hvordan de hadde tenkt at NAV-kontorene skulle praktisere tjenestepakken og om det var deres mening at en del NAV-kontor bare skulle være åpne for timeavtaler, noen få dager i uka. Han svarer at Tjenestepakken sier noe om hvordan NAV-kontorene skal hjelpe brukere som trenger ad-hoc hjelp av NAV-kontoret og ikke noe om åpningstider eller avtalte møter. Adgangen til drop-in besluttes lokalt etter avtale mellom stat og kommune ut fra hva som er hensiktsmessig i det enkelte kontor, men alle kontorer skal kunne ivareta brukere som har behov for øyeblikkelig hjelp. Dersom det er brukere som har et individuelt behov for råd og veiledning, så vil det ofte være nødvendig og hensiktsmessig med en timeavtale.



Seksjonssjef i tjenesteavdelinga, Ole Morten Pünther

**Satt på gata.** Vi spør videre om hva som er holdningen til at brukerne, som følge av korte åpningstider, i mange tilfeller ble henvist til å vente ute på gata når de hadde timeavtale på et NAV-kontor. Der er Pünther tydelig når han svarer at vårt mål er at brukerne skal oppleve gode brukermøter. Hvordan dette skal løses i praksis tilligger det lokale handlingsrommet. Det å bli henvist til å vente ute på gata, vil ofte ikke oppleves som en god start på et brukermøte.

**Skal ikke avvise post.** Når vi spør om plakatene som henger på Oslokontorene forklarer Pünther at NAV-kontorene bør oppfordre folk til å sende dokumenter per post i de tilfeller hvor det er mest hensiktsmessig. Når brukeren likevel kommer med dokumenter som han/hun vil levere på NAV-kontoret, kan ikke NAV-kontoret nekte å ta imot dem jf. tjenestepakke om ekstern post. Pünther avslutter med å si at det å sikre god brukerservice primært blir til gjennom å gjennomføre gode prosesser – ikke ved å produsere flere direktiver. Av dette kan sluttet at Arbeids- og velferdsdirektoratet ikke har tenkt å korrigere denne praksisen.



# Ny lov om statens ansatte

Fra 1. juli i år ble tjenestemannsloven erstattet med lov om statens ansatte (Statsansatte-lova). Mange bestemmelser er videreført, men det er tilført en rekke nye. Vi ønsker her å gå gjennom noen av endringene.

HARALD BORGERUD (tekst) JØRUND O. GUSTAVSEN (foto)

**Ansettelser.** Kvalifikasjonsprinsippet har tidligere vært et ulovfestet prinsipp. Vi ser positivt på at prinsippet er blitt lovfestet. Dette skal sikre at den best kvalifiserte søkeren ansettes. Utdanning, erfaring og personlig egnethet skal vurderes opp mot de kvalifikasjonskrav en stilling er utlyst med. Vi mener det er viktig å drøfte hvilke personlige egenskaper man ønsker før kandidater vurderes.

**Ansettelsesråd.** Det er fortsatt to-trinns behandling ved ansettelser. Arbeidsgiver innstiller nå til et ansettelsesråd som skal bestå av like mange fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Det er ikke lenger adgang for mindretallet å sende inn en mindretallsanke. Mindretallet kan imidlertid protokollere sin uenighet, der det er behov for dette.

**Offentlig utlysning.** Ledige stillinger skal

utlyses offentlig, med mindre annet er fastsatt i lov, forskrift eller tariffavtale. Dette medfører at punktet om intern utlysning i dagens personalreglement ikke kan forlenges når nytt personalreglement skal fremforhandles.

**Midlertidige ansatte.** Reglene rundt midlertidige ansettelser har blitt endret. Man kan kun være midlertidig ansatt i 3 år i virksomheten. Det er nå mulig å ansette midlertidig bl.a. hvis arbeidet er av midlertidig karakter, i et vikariat for en annen eller andre, eller midlertidig inntil seks måneder. Arbeidsgiver skal årlig drøfte bruken av midlertidige ansatte etter de ulike bestemmelsene med de tillitsvalgte. Ansettelser utover 3 år vil kunne medføre at man kan ha rett til fast ansettelse.

**Prøvetid.** Dagens regler om prøvetid er videreført med noen endringer. Det skal være prøvetid på 6 måneder med mindre ansettelsesrådet bestemmer at den skal være kortere. Det er nå mulighet til å forlenge prøvetiden utover 6 måneder, hvis den ansatte har hatt fravær i prøvetiden. Forlengelsen kan bare være tilsvarende lengden på fraværet.

**Oppsigelser.** Regler om avskjed og suspensjon har i hovedsak blitt videreført. Nytt er at en ansatt nå kan sies opp med begrunnelse i virksomhetens forhold (§ 19) eller forhold hos den ansatte. Oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold er en harmonisering med arbeidsmiljølovens § 15-7. Det har

vært rettet kritikk knyttet til at det ikke er mulighet til å overprøve saklighetsvurderingen gjort av virksomheten. Dette medfører at de ansattes representanter i ansettelsesrådene stilles til ansvar i større grad enn tidligere. Ansettelsesrådenes vedtak er å regne som et vedtak etter forvaltningsloven. Deltakerne i rådet må derfor sikre at sakene er tilstrekkelig opplyst før det fattes vedtak. Ved en uenighet må mindretallet protokollere sin uenighet. NTL mener at hele NAV må anses som virksomhet når oppsigelse skal vurderes etter § 19. Arbeidsgiver må gjennomføre en interesseavveining før beslutning om oppsigelse tas. Den ansattes ulemper av en oppsigelse skal vurderes opp mot virksomhetens behov. Oppsigelser på grunn av den ansatte (§ 20) kan gjøres når man ikke kan gjenoppta arbeidet på grunn av sykdom, ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendige for stillingen eller på grunn av vedvarende mangelfull arbeidsutførelse er uskikket for stillingen. I tillegg er det kommet inn et nytt punkt om at arbeidstakeren kan sies opp dersom den gjentatte ganger har krenket sine tjenesteplikter.

**Flytteplikt.** Det er ikke lenger ubetinget flytteplikt. Hvis ny reisetid ligger innenfor akseptabel pendleravstand gjelder flytteplikten. Hvis arbeidstakeren må skifte bopel eller ukependle gjelder ikke flytteplikten.



Nå er vi alle snart eksperter i Loven om statens ansatte.



Ingeborg Moen Borgerud foredrar om den nye loven.

# Kurs for tillitsvalgte i NTL NAV

Når lovverket som regulerer våre arbeidsforhold blir endret, ser NTL NAV det som naturlig og nødvendig å kjøre en grundig opplæring av de tillitsvalgte. 1. og 2. november var tillitsvalgte fra hele landet samlet i Fredrikstad for å lære om den nye loven om statens ansatte.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst og foto)

Det er åpenbart at man ikke tar lett på oppgaven fra landsforeningens side. Det var godt skolerte folk som var innleid som foredragsholdere til dette kurset. Først ut var Ingeborg Moen Borgerud, hun er spesialist på arbeidsrett og er partner i advokatfirmaet Arntzen de Besche. Tidligere har hun ledet Arbeidslivslovutvalget som står bak den nye arbeidsmiljøloven, og hun har vært statssekretær i Justisdepartementet. Hun gikk grundig gjennom loven på kursets første dag.



Marianne forsyner seg grovt av fødselsdagskaka mens Terje venter i spenning på sin tur. Esther øyner et lite håp om at det er igjen et stykke til henne også.

**Om ansettelser.** Imran Haider, fra LOs juridiske avdeling er tidligere forsvarer, dommerfullmektig, rådgiver hos Kommisjonen for gjenopptakelse av straffesaker og universitetsstipendiat ved Institutt for offentlig rett ved Universitetet i Oslo. Han la i sitt foredrag, dagen etter, hovedvekt på lovgivningen om midlertidige ansettelser og oppsigelser.

**Praktisk tilnærming.** Guro Vadstein er det flere som kjenner fra forbundskontoret.

Hun er valgt forbundssekretær og utdannet jurist. Hun presenterte en mer praktisk tilnærming for våre tillitsvalgte. Med disse tre foredragene bør det ikke være mye de ikke kan om den nye loven nå.

**Bursdagsfeiring.** 1. november er som kjent bursdagen til NTL. I år var det rundt tall, 70 år, så den milepælen ble markert med kake. Det var et populært innslag, særlig for vår hovedtillitsvalgte i Hedmark, Marianne Korst, som også hadde bursdag samme dag.

# Arbeider mot svart økonomi

NTLs nettverksgruppe mot svart økonomi består av representanter fra flere landsforeninger, og skal arbeide langsiktig med felles utfordringer knyttet til økonomisk kriminalitet. Det handler om sosial dumping, arbeidslivskriminalitet, skatteunndragelser og trygdesvindel. Nettverket jobber med konkrete forslag til hvordan arbeidet mot svart økonomi kan bedres.

IDA SKOGLAND (tekst)

Tine Olsen er sentralt tillitsvalgt i NTL NAV og vår representant i nettverket. Der sitter hun sammen med representanter fra Skatt, Politiet, Arbeidstilsynet, Mattilsynet, Landbruksdirektoratet, Sentralforvaltningen og Fiskeridirektoratet. Alle med NTL foran. I tillegg er det et regionalt verneombud med fra Arbeidsmannsforbundet. Hovedsakelig fokuserer nettverket på sosial dumping og å jobbe for å bedre samarbeidet mellom offentlige etater i kampen mot svart økonomi.

**Samarbeid.** Nettverket arrangerer årlige konferanser med interessante temaer, de har laget en veiviser for tillitsvalgte som gir konkrete råd og tips for hvordan vi som NTLere kan ta tak i problemstillinger rundt sosial dumping. Nettverket har møter annenhver måned hvor de blant annet har fokus på erfaringsutveksling. På den måten får de informasjon fra hverandre om hva som foregår i de forskjellige etatene. – Mye av det vi får høre der er nesten ikke til å tro, sier Tine og påpeker videre at det er absolutt nødvendig å være på vakt også i egen virksomhet. – Vi som tillitsvalgte må følge med når det kjøpes inn tjenester på

egen arbeidsplass. Vi må passe på at også disse arbeiderne har skikkelige arbeidsvilkår.

**Store utfordringer.** Det er noen bransjer som peker seg ut som verstinger og har store utfordringer med tanke på sosial dumping, mener Tine. Bemanningsbransjen har blitt betydelig større de siste årene, og en ser at det har blitt mer vanlig å benytte innleid arbeidskraft i flere bransjer. Også i det offentlige ser vi nå en økning av dette, som for eksempel hos Din Utvikling som utfører tjenester for NAV (sak omtalt i Gaiden nr. 2 - 2017).

**Farlig utvikling.** Hun er særlig bekymret for utviklingen i byggebransjen. Den er i ferd med å bli ødelagt ved at en veldig stor del av de ansatte er utenlandske arbeidere som ikke får de betingelsene de skal når det gjelder blant annet lønn, pensjon og sykepenger. Dette fører igjen til at yrkesfagene blir ødelagt, sier Tine. – Hvem gidder å utdanne seg til noe som ikke er verd noe i arbeidslivet likevel. Når innleid billig arbeidskraft i stor grad prioriteres foran faste ansatte, da er det ikke rart at ungdom ikke motiveres til en slik utdanning. Og hvor vil det føre oss til slutt?

**Konsekvenser.** Dersom en selv velger å bruke ulovlig arbeidskraft, så må en ta inn over seg de konsekvensene dette har. Den eller de som utfører jobben blir ikke ivaretatt av verken velferdsordninger eller forsikring dersom vedkommende blir syk eller skader seg på jobben. De er heller



ikke med å bidra til å finansiere disse velferdsgodene som arbeidslivet er avhengig av. Du kan ikke reklamere på arbeidet som blir utført. Dersom det er gjort en dårlig jobb er det du selv som må ta regningen for det. – Vi er blitt et selvsentrert samfunn og vi liker å spare penger, uten å tenke over hvilke konsekvenser det får dersom vi velger å bidra til ulovlig arbeid. Både for oss selv, for den som må jobbe for lav lønn og ikke minst for arbeidsmarkedet generelt. Det blir umulig å overleve i et slikt marked for de bedriftene som prøver å drive lovlig virksomhet. De klarer ikke å konkurrere med priser som blir gitt av useriøse aktører, sier Tine. – En holdningsendring må til og vi må selv ta ansvar for våre handlinger, avslutter hun.

# Sammen mot kriminalitet i arbeidslivet

På sju A-krim sentre rundt i Norge sitter medarbeidere fra flere kontrollinstanser. Der jobber de sammen for å avdekke organisert arbeidslivskriminalitet. De kriminelle blir stadig mer profesjonelle og organiserte og da er det viktig med et koordinert og analytisk arbeid på tvers av etatene.

IDA SKOGLAND (tekst)

A-krim gruppene består av medarbeidere fra NAV, politiet, Arbeidstilsynet, Skatteetaten og skatteoppkreveren. Fra NAV er det ansatte fra NAV Kontroll som er med og arbeidet med å avdekke saker samt å jobbe preventivt og forebyggende har høy prioritet. Det foretas jevnlig kontroll i arbeidslivet i et tverretattlig samarbeid for å stanse kriminelle aktører som driver med ulovligheter i arbeidsmarkedet. Alle bransjer kontrolleres, men flest uregelmessigheter finnes i bransjer som bilpleie, frisør, restaurant og uteliv, bilverksted og bygg.

**Vanskelige saker.** Vi har tatt en prat med vårt medlem, Hanne Warloff, som jobber på A-krim senteret i Tønsberg. Hun forteller at de er delt inn i to grupper. Den ene gruppa jobber med analyse og etterretning hvor målet er å finne de groveste sakene, slik at de bruker ressursene effektivt. Den andre er operativ gruppe, som foretar kontroller ute på arbeidsplassene. Når de har tilsyn er alle etatene representert og konsentrerer seg om hvert sitt område. – For NAV sin del betyr det at vi snakker med de ansatte for å avdekke eventuelle uregelmessigheter i arbeidsforholdet, sier Hanne. Hun forklarer at en typisk sak som NAV avdekker er personer som jobber og samtidig mottar ytelse fra NAV uten å oppgi timer i arbeid. – Men det kan være en lang



Tverretattlig a-krim samarbeid

vei fra å avdekke ulovligheter til å forfølge dette strafferettslig, påpeker hun, og forklarer videre: – Vi kan for eksempel dokumentere at personen var der og tilsynelatende jobbet under tilsynet, men det vil naturlig nok ikke finnes dokumentasjon på lønnsutbetaling og det blir da vanskelig å skaffe håndfaste bevis for hvor mye personer jobber. Det gir heldigvis et mye bedre bilde når alle etatene jobber sammen før, under og etter tilsynet. Da avdekker vi noen forhold hver for oss som til sammen blir en større sak, og det gjør det vanskeligere for bedriften å bortforklare de faktiske forhold.

**Utfordringer.** På spørsmål om de har noen utfordringer, svarer Hanne at det har de. Ikke med samarbeidet innad i gruppa, men for eksempel ressursmessig. Det er mye å gjøre og de har store saker som både kunne og burde vært tatt, men som blir liggende urørt fordi de ikke rekker over det. Taushetsplikten er en annen ting som er utfordrende i et slikt samarbeid. – Vi jobber side ved side hver dag og arbeider med de samme sakene. Likevel kan vi ikke dele opplysninger vi har på personer fra tidligere. Det som dukker opp under tilsyn gruppa gjør sammen kan vi dele, men ikke historikk som ligger i de forskjellige etatenes systemer fra tidligere, sier Hanne. – Dette



Hanne Warloff, A-krim gruppa i Tønsberg.

er til tider hemmende for samarbeidet, legger hun til. NAV har en egen samarbeidsavtale med Skatteetaten og kan dele en del opplysninger med dem, men ikke med Arbeidstilsynet og politiet. Dagens lovverk setter en brems for det.

**Sikkerhet.** Sikkerheten når gruppa er ute på befaring har høy prioritet og de vurderer hva som er nødvendig sikkerhetsutstyr i hvert enkelt tilsyn. Hanne forteller at de stort sett blir tatt godt i mot når de er ute på tilsyn. – Mange er glad for at vi kommer mens andre naturlig nok gjør motstand og ønsker ikke å samarbeide. Men det stopper med det, vi har ikke opplevd trusler eller vold, sier hun. – Av åpenbare grunner har vi nesten alltid politiet med oss på tilsyn og det demper nok gemyttene i mange tilfeller, avslutter Hanne.

# Fagbevegelsen, sosial dumping og

Vi ser stadig nye trender i arbeidslivet. Nye organisasjons- og ledelsesformer undergraver de ansattes medbestemmelse, privatisering av offentlig sektor blir en pengebinge for de som klarer å få sugerøret ned i statskassa og fagbevegelsen er under press.

IDA SKOGLAND (tekst og foto)



Asbjørn Wahl, spesialrådgiver i For velferdsstaten, pekte på og utdypet disse punktene da han var innleder på Rogalandsavdelinga sitt medlemskurs på Hjelmeland i slutten av oktober. Medlemmene fikk vite mye de ikke visste fra før om sosial dumping og velferdsprofitorer. Denne kunnskapen er det verdt å spre til flere.

**Uklart.** Asbjørn definerer sosial dumping som et begrep som brukes om forhold hvor arbeidstakeres arbeidskraft tilbys på vilkår som ligger under det som ellers er vanlig i norsk arbeidsliv. Særlig i forhold til eksisterende lov- og avtaleverk, inkludert brudd på regler om HMS, arbeidstid og krav til bostandard. I Norge har vi ikke lovbestemt minstelønn for de som ikke omfattes av tariffavtale. Vi mener at vi fortsatt har tilstrekkelig kontroll over lønnsdannelsen gjennom tariffavtaler og er redd for at en lovfestet minstelønn vil bli satt så lavt at det vil true lønnsutviklingen. – Det vil altså si at i realiteten kan det tilbys hva som helst i lønn uten at det er ulovlig, det er bare et spørsmål om hva folk aksepterer. Dette gjør at det er uklarehet og strid om hva som er sosial dumping, opplyser han.

**Årsaker og drivkrefter.** I sitt foredrag tok han en grundig gjennomgang av årsaker og drivkrefter bak sosial dumping. – Gjennom flere år har vi sett en utvikling i arbeidslivet som både er bekymringsfull og dramatisk. De siste 30 årene med økonomiske kriser, politisk skifte fra regulert velferdskapitalisme til markedsliberalisme og påfølgende avregulering og liberalisering av markedene, har bidratt til å forskyve maktforholdene i arbeidslivet i stor grad, sier han. – Det dreier seg om det klassiske forholdet mellom arbeid og kapital, fordeling av verdiskapningen og arbeidskraftas verdi. Et av resultatene er et økende press på lønns- og arbeidsvilkår, med økt utrygghet og sosial dumping som resultat.

**Tapte rettigheter.** Og det stopper ikke der. Vi ser at rettigheter har gått tapt og fag-

# velferdsprofitører

bevegelsen er svekket som følge av at arbeidsgiverne, i sin jakt på økt inntjening, har styrket sin posisjon på bekostning av arbeidstakerne. Faste ansettelser er eksempelvis på rask vei nedover i de fleste EU-land, særlig for unge arbeidstakere, og det er velkjent at folk som ikke er fast ansatt, eller som er innleid, står veldig svakt overfor arbeidsgiver. Det utvises derfor stor kreativitet fra mange arbeidsgivere for at de i økende grad skal kunne ansette på midlertidig basis, eller på andre måter organisere seg bort fra arbeidsgiveransvar.

**Svekket medbestemmelse.** Asbjørn viser til noe som er veldig viktig for fagbevegelsen å være klar over. Med bakgrunn i amerikanske ledelsesstrategier og hard HR ser vi en dreining fra aktiv medbestemmelse til individuell medvirkning. Arbeidsgiverne aksepterer ikke lenger at partene har forskjellige interesser å ivareta. Det forventes en lojalitet til ledelsen og de målsettinger som er bestemt, og forsøk på å påpeke interessetsetninger blir avvist. – Ledere i staten er ofte verre på dette området enn i mange private virksomheter, sier Asbjørn og utdyper: – Vi ser for eksempel at endringer på arbeidsplassene i større grad enn tidligere blir definert som politiske beslutninger for å omgå og svekke retten til medbestemmelse. Med det resultat at fagbevegelsen mister påvirkningskraft.

**Fagbevegelsens rolle.** Maktgrunnlaget som gjorde den norske modellen mulig, er i stor grad forvitret på grunn av den maktforskyvningen som pågår. Dette svekker ikke bare medbestemmelsen, men også ytringsfriheten. Asbjørn gir oss et eksempel: – Se på varslere. De blir straffet og frosset ut og i praksis så skremmes folk fra å varsle. – Arbeidsgivere har åpenbart som mål å svekke fagbevegelsen ytterligere, selv om de sier noe annet. Utad skrytes det av det norske trepartssamarbeidet, men i realiteten svekkes det dag for dag, sier han og fortsetter rimelig engasjert:

– Fagbevegelsen må ta konsekvensen av dette. Det må mobiliseres motstand. Man kan ikke late som at dette ikke skjer og tro at den norske modellen kan videreføres som om ingenting har hendt. Det må mobiliseres for å starte en gjenerobring av makt!

**Arbeidslinja.** Asbjørn har noen tanker om hvordan maktforskyvning og endring i den politikk som føres påvirker NAVs rolle i samfunnet, og hva det gjør med de ansatte der. Men han understreker at kritikk av NAV som institusjon, de oppgavene den har fått og dens måte å fungere på ikke er det samme som en kritikk av de som jobber der. – Det er politikerne som styrer NAV, og den arbeidslinjepolitikken de har utviklet er et hovedproblem, sier han. – Arbeidslinja dreier seg ikke om å skape arbeidsplasser til folk, men om å disiplinere folk og straffe dem hvis de ikke er i jobb. Fattigdom, arbeidsløshet og sykdom, som fører til at mange faller ut av arbeidslivet, blir nå i økende grad sett på som enkeltindividenes eget ansvar. Så svekker man stønadene som et insitament for å få dem tilbake til jobb. Det er et reaksjonært og inhumant regime. Arbeidslinjepolitikken må derfor humaniseres. Vi må bort fra individuell mistenkeliggjøring til systemorientert tilrettelegging med meningsfylt arbeid som er tilpasset den enkeltes forutsetninger.

**Politisk ansvar.** Det er liten tvil om at det er mange av oss som jobber i NAV som kjenner oss igjen i dette. Men forstår vi det fullt ut? Asbjørn peker på at NAV har fått i oppgave å gjennomføre denne politikken, og at det derfor er viktig å utvide den politiske forståelsen også blant de ansatte. Han spør, mest seg selv i grunnen, om krav som stilles til de ansatte om lojalitet og om å bidra til å gi NAV et godt omdømme, kan påvirke oss som jobber der, slik at vi blir systemforsvarere? – Mange føler seg nok påtvinget en måte å jobbe på som de ikke egentlig går god for. Og da er det viktig å rette kritikken riktig vei – ikke mot de



ansatte, men mot politikerne som har vedtatt hva som skal være NAVs oppgave og hvordan dere skal jobbe, understreker Asbjørn.

**Velferdsprofitører.** Når vi først har Asbjørn i tale, kan vi ikke unngå å snakke om privatisering og velferdsprofitører. Viktige deler av den norske velferdsstaten er i ferd med å endre karakter. Fra å ha noen private, ideelle aktører inne, presser nå en rekke kommersielle interesser på. Hva er det som gjør at offentlig sektor er blitt så attraktiv for private aktører? – Dette har sammenheng med at den økonomiske krisen har gjort det vanskeligere å finne virksomheter som gir god avkastning på investert kapital. Private investorer er derfor på jakt etter nye områder å plassere pengene i, svarer han. – Offentlig sektor er i denne sammenhengen et attraktivt område. Samfunnet må ha disse tjenestene, de er skattefinansierte, og det gir enorme muligheter for stabile og sikre inntekter. Sterke krefter fører derfor en offensiv kamp for privatisering. Det er rett og slett for å utvide egne markedsområder.

**Lønnsom attføring.** For å illustrere dette viser Asbjørn til at den gjennomsnittlige totalkapitalrentabiliteten for de fire største kommersielle selskapene på attføringsområdet var i 2014 38,5 %. Til sammenligning var den samme år 5,4 % for alle aksjeselskap i Norge (unntatt bank og finans). Konklusjonen blir dermed: Ikke sett pengene dine i det ordinære, verdiskapende næringsliv, sats heller på skattefinansierte velferdstjenester!

# Overgangsvinduet er åpent

Hovedtariffoppgjøret i 2016 gav to tariffavtaler i staten. NTL NAV har fått flere medlemmer som fortsatt er tilsluttet av Akademikernes tariffavtale. 1. mai 2018 blir disse tilsluttet vår tariffavtale.

TERJE EVENSEN (tekst) Jørund O. Gustavsen (foto)

Et kort resymé følger. Kommunal- og moderniseringsdepartementet, altså arbeidsgiver i staten, og Akademikerne ble enige om et forhandlingsresultat ved hovedtariffoppgjøret i 2016. LO Stat, YS Stat og Unio gikk til brudd på dette forhandlingsresultatet og havnet i mekling. Etter at meklingen var avsluttet, var det nå to tariffavtaler, som blant annet gav den konsekvensen at medarbeidere i samme lønnstrinn hadde ulik avlønning, avhengig av hvilken tariffavtale de tilhørte.

**Mastertåka.** Ett av medlemmene i NTL NAV som har meldt overgang fra Akademikerne i den senere tid, er Håkon Henjum. Han har to og et halvt års fartstid i NAV, første på restanseteam for foreldrepenger i NAV Forvaltning, så med bidrag utland i NAV Internasjonalt fra september. Etter omorganiseringen av ytelseslinja er han nå i NAV Familie- og pensjonsytelser Bærum. Håkon forteller om bakgrunnen for at han i sin tid meldte seg inn i Akademikerne.

–Jeg meldte meg inn i Samfunnsvitene som student, da jeg holdt på med mastergraden i Statsvitenskap på Blindern. Det var en veldig lite gjennomtenkt avgjørelse som sannsynligvis skyldes mastertåka, og at jeg ikke var veldig bevisst på forskjellen i politikken som føres av de forskjellige foreningene. Dette er litt pinlig med tanke på min utdanningsbakgrunn og med tanke på at jeg fram til da hadde vært medlem av Fagforbundet i 10 år.



Håkon Henjum, en omvendt Akademiker.

Det eneste Håkon visste om NTL i studietida, var at en venn som gikk på lektorprogrammet var studentmedlem der. Håkon spekulerer derfor i at han må ha antatt at NTL var en organisasjon for lærere.

**Ga fra seg en del makt.** 1. mai i år ble Håkon medlem av NTL NAV. Han forteller at bakgrunnen for utmeldingen fra Akademikerne er noe blandet.

– Akademikernes hovedtariffavtale er

nok den viktigste grunnen. Jeg meldte meg ikke ut av Akademikerne før etter at lønnsoppgjøret var klart, men det var fordi jeg ikke ønsket i praksis å være uten representasjon under selve oppgjøret, minnes han og utdyper bakgrunnen for utmeldingen.

– Jeg opplevde at Akademikernes hovedtariffavtale med staten innebar en oppmykning av reguleringene i det organiserte arbeidslivet. Jeg reagerte særlig på at lønnsforhandlingene skulle skje lokalt, og at man skapte usikkerhet omkring auto-

matisk ansiennitetsopptrykk, uten at det forelå et godt alternativ. På mange måter opplevde jeg at Akademikerne ga fra seg en del makt til arbeidsgiver. Jeg opplevde også at Akademikerne ikke hadde medlemmene i underliggende etater sine interesser i mente, og at de ved å skape usikkerhet om forsikring om lønnsutvikling de første årene gjennom ansiennitetsopptrykk lot unge, nyutdannede og nyansatte i stikken. I tillegg ser jeg for meg at dette vil føre til større konkurranse om oppgaver og oppmerksomhet på den enkelte arbeidsplass, som igjen vil være ødeleggende for arbeidsmiljøet. Muligens vil det også føre til en mindre optimal arbeidsdeling – all den tid vi må forholde oss til et styringsregime som er preget av NPM-tankegang. Håkon uttrykker også en frykt for at denne avtalen i hovedsak vil gagne de som allerede hadde best utsikter til en god lønnsutvikling. Noe som nødvendigvis vil føre til en skjeverte lønnsutvikling i staten. På grunn av personlige, politiske overbevisninger kunne ikke han la sitt medlemskap og sin kontingent bidra til denne utviklingen. Men han vil samtidig understreke at han hadde full tillit til sine lokale tillitsvalgte og opplevde at disse gjorde en svært god jobb.

**Engasjement.** Gaiden er ellers nysgjerrig på om innmeldingen i NTL var et resultat av en selvstendig beslutning eller om det lå en aktiv verveinnsats bak dette.

– Jeg liker å tro at det var en selvstendig beslutning, men i min tid på NAV Internasjonalt satt jeg vegg i vegg med en svært engasjert tillitsvalgt i NTL. Så jeg må vedkjenne at det også var en del påvirkning fra kollegene. Da jeg begynte å jobbe i NAV Internasjonalt opplevde jeg et arbeidsmiljø hvor medbestemmelse var noe som var viktig for alle ansatte, uavhengig av organisasjonstilknytning. Og fordi hele resultatområdet var i en stor omstilling, så jeg at engasjement og medbestemmelse hadde en betydning. Det opplevde jeg som veldig inspirerende. Veldig mye av det som er bra i NTLs politikk har for alvor gått opp for meg etter at jeg meldte meg inn.

**Overgang.** De nåværende hovedtariffavtalene utløper 30. april 2018. Det er svært uvisst, og kanskje heller usannsynlig, at vi igjen vil få en felles hovedtariffavtale for alle statsansatte. Håkon Henjum har ikke tenkt så mye på at han nå er tilsluttet en tariffavtale framforhandlet en organisasjon der han ikke lenger er medlem.

– Jeg tenker at min nåværende tilknytning til Akademikerne er veldig midlertidig og med tanke på at det ikke var nødvendig å sende inn krav i årets oppgjør, har det vært ganske bekymringsløst, erfarer Håkon som allikevel har noen bekymringer når han ser framover.

– Jeg opplever imidlertid at det ikke i stor nok grad er tatt høyde for hvordan overgangene blir mellom organisasjonene, tatt i betraktning at lønnstrinnstrukturen ikke lenger gjelder for de som er tilknyttet Akademikernes avtale.

**Vinduet er åpent til 1. april.** De som driver vervearbeid og rekrutterer medlemmer til NTL NAV får stadig spørsmål om de praktiske forholdene rundt overgangsvinduet. Dersom noen melder seg ut av en organisasjon og inn i NTL, er det uproblematisk å ha et dobbelt medlemskap i en eventuell oppsigelsesperiode i tidligere organisasjon. De som blir medlemmer av NTL med innmeldingsdato 1. april eller tidligere har rett til å være tilsluttet den tariffavtalen LO Stat framforhandler ved det kommende hovedtariffoppgjøret. Kanskje er det flere ute på arbeidsplassene som tenker som Håkon Henjum.

## LUNCH



# HJERNETRIM



|                                                                                     |                           |                    |                |                |                  |                   |                      |                                   |                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|----------------|----------------|------------------|-------------------|----------------------|-----------------------------------|------------------|
|   | XORD<br>no<br>BULLS       | FJOMP-<br>EN       | VILLE          | MOBIL          |                  | AM-<br>BOLT       | VIRK-<br>SOM-<br>HET | IKKE<br>GOLVENE<br>ELLER<br>TAKET | STAGGE<br>SULTEN |
|                                                                                     | SANS                      |                    |                |                |                  | VÆR<br>HILSET     |                      |                                   |                  |
|                                                                                     |                           |                    |                |                |                  | RUTSJE            |                      |                                   |                  |
|                                                                                     | UT-<br>GIFTEN             |                    |                |                |                  |                   |                      |                                   |                  |
|                                                                                     | LUFT-<br>FAR-<br>TØY      |                    |                |                | DOKTOR           |                   |                      |                                   |                  |
|                                                                                     |                           |                    |                |                | TEATER-<br>FORM  |                   |                      |                                   |                  |
|    | ORD-<br>GRUPPE            |                    |                |                |                  |                   |                      |                                   | BE-<br>STILTE    |
|                                                                                     | FASE                      |                    |                |                |                  |                   |                      |                                   |                  |
|    |                           |                    | TÆL            |                |                  | LEDER-<br>SIJKT   |                      |                                   |                  |
|                                                                                     |                           |                    | VEND-<br>ER    |                |                  | IKKE<br>SENIOR    |                      |                                   |                  |
|    | NORGES<br>STATS-<br>BANER |                    |                |                | MÅNED            |                   |                      |                                   |                  |
|                                                                                     |                           |                    |                |                | PUG-<br>GET      |                   |                      |                                   |                  |
|    | BIL-<br>MERKE             | FRYSE-<br>VARE     |                | LEDD           | PRAM-<br>MEN     | FLORA OG<br>FAUNA |                      |                                   |                  |
|                                                                                     |                           | MEDFØDTE<br>ANLEGG |                |                |                  | KOM-<br>PAKT      |                      |                                   |                  |
|    |                           |                    |                |                |                  |                   |                      |                                   | IKKE<br>ØVRE     |
| TRENDY                                                                              |                           |                    | NÆR<br>BLINK   |                |                  |                   | RØYK-<br>STUENE      |                                   |                  |
|                                                                                     |                           |                    | ANVISE         |                |                  |                   | PLATE-<br>NE         |                                   |                  |
| UT-<br>SIKT                                                                         |                           |                    |                |                |                  | TRÅK-<br>KET      |                      |                                   |                  |
|                                                                                     |                           |                    |                | SKRIN<br>(fl.) |                  |                   |                      |                                   |                  |
|  |                           |                    |                | DELTA-<br>ET   |                  |                   |                      |                                   | EVNER            |
| 4 + 4                                                                               | HELGEN-<br>BILDE          |                    |                |                | SPRENG-<br>STOFF |                   |                      | SLIT                              |                  |
|                                                                                     | ELITE                     |                    |                |                | GREVE            |                   |                      | BARN                              |                  |
| FOR-<br>LIKES                                                                       |                           |                    |                |                | HØNE-<br>KULE    |                   |                      | UTIL-<br>PASS                     |                  |
|                                                                                     |                           |                    |                |                | BROR-<br>PARTEN  |                   |                      | DERFOR                            |                  |
| NR. 2                                                                               |                           |                    | E-POST-<br>ENE |                |                  |                   |                      |                                   | REGNE            |
|                                                                                     |                           |                    | FATTIG         |                |                  |                   |                      |                                   |                  |
| VESEN-<br>ER                                                                        |                           |                    |                |                |                  | IRRI-<br>TERER    |                      |                                   |                  |
|                                                                                     |                           |                    |                |                |                  | KRØLL-<br>ALFA    |                      |                                   |                  |
| ORDNER<br>SENGEN                                                                    |                           |                    |                | ORM            |                  |                   |                      | SKRAT-<br>TE                      |                  |
| JAKKE-<br>DELEN                                                                     |                           |                    |                |                | HYPO-<br>TESER   |                   |                      |                                   |                  |

Navn: ..... Adresse: .....

Postnr./Sted: .....

**VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:**

- 1: Torger Bjart Ingebrigtsen**, Mo i Rana  
**2: Karin Elverum, Bakkelia 24**, Harstad  
**3: Anne Sofie H. Bugge**, Molde

Frist for innsending av kryssordløsning er 28. februar 2018. Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden desember 2017» og sendes til: NTL NAV v/ Jørund O. Gustavsen, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Postboks 5, St.Olavs plass, 0130 Oslo. Vi trekker ut 3 vinnere som får henholdsvis 5, 3, og 2 flax-lodd. Her kan det være store gevinster å hente. Lykke til.

**Sudoku**

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

© Kryssquizz / Bulls

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:**

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

# En lønn å leve med

**Årets lokale lønnsforhandlinger** er gjennomført og innspill til tariffoppgjøret for 2018 er sendt inn. Jeg gjør meg i den forbindelse noen tanker rundt lønn og lønnsdannelse, og hvor ulike syn folk har på dette.

**For meg er den kollektive** tanken viktig. Det at vi tar vare på hverandre, hjelper hverandre og sammen bidrar til at fellesskapet fungerer best mulig. Dette gjelder også ved lønnsdannelsen. Jeg ønsker lik lønn for likt og likeverdig arbeid. Det bør heller ikke være for store lønnsforskjeller mellom yrkesgrupper og mellom ledere og ansatte. Lønn bør i minst mulig grad forhandles på individuelt nivå.

**Gjennom alle de årene** jeg har forhandlet lønn har jeg svært sjelden opplevd at folk blir ekstra motivert gjennom personlige lønnstillegg, men jeg har sett veldig mange som har blitt demotivert av ikke å få tillegg under lokale forhandlinger. Min mening er derfor at individuelle lønnstillegg og lønnsforskjeller bidrar til mistriksel, dårligere arbeidsmiljø og mindre effektive medarbeidere. Derfor er jeg godt fornøyd med at vi, under årets lokale lønnsforhandlinger i NAV, ble enige om å forhandle på gruppenivå sentralt i NAV.

**Ved å forhandle på gruppenivå** for hele etaten fikk vi mulighet til å løfte alle medarbeidere innenfor gruppa, også de medarbeiderne som ellers sliter med å få opprykk gjennom individuelle krav. Jeg synes også profilen i oppgjøret var bra. Denne gangen ble saksbehandlerne prioritert, og spesielt grupper som lå lavt eller var blitt hengende etter i lønn. Men det er en utfordring med lokale forhandlinger når det ikke er nok penger til å løfte alle.

Jeg forstår godt at de som ikke fikk lønnstillegg ved de lokale forhandlingene ikke er like fornøyd med resultatet. Vi som forhandlet synes også det var uheldig at noen at de gruppene vi ønsket å ha med ikke ble løftet, men forhandlinger handler om å gi og ta og resultatet ble tilslutt slik at vi mente det var riktig å akseptere tilbudet.

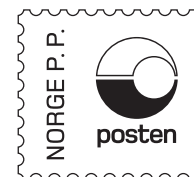
**Jeg mener det er viktig** å beholde lønns-systemet i staten med lønnstrinn og lønnskoder. Det bør foretas noen justeringer, men den grunnleggende oppbyggingen er viktig å beholde. Dette systemet er med på å sikre likelønn, forutsigbarhet og felles kriterier for lønnsfastsettelse. Derfor liker jeg svært dårlig at staten som arbeidsgiver og Akademikerne forsøker å ødelegge det gode kollektive systemet til fordel for mer individualisme.

**Dette handler ikke** bare om lønn, men også om politikk og ideologi. Jeg ønsker at vi fortsatt skal hegne om våre kollektive rettigheter, ha et samfunn som er opptatt av likhet, rettferdighet, fellesskap og omsorg for hverandre. Da holder det ikke bare å ha en lønn å leve av, vi må også ha en lønn å leve med.

*Hanne Nordhaug*

Hanne Nordhaug  
leder





# Gjennomsnittsledermet

NTLs medlemmer har et vidt spenn i alder, fra 21 år til over 100 år. Jeg har regnet ut at gjennomsnittsledermet er født 14. august 1968. Inger Johanne Bryn fra NTL NAV Hedmark er født nettopp denne dagen og er derfor selve gjennomsnittsledermet i NTL NAV fra NTL NAV Hedmark.

TERJE EVENSEN (tekst og foto)

Gaiden møter Inger Johanne på hennes hjemsted Moelv hvor hun har bodd i nesten 14 år. Forut for dette har hun hatt et innholdsrikt liv, som startet med at hun ble født i Oslo sensommeren 1968.

**Fra Høyre til Blitz.** Med en oppvekst på Oslos beste vestkant var det kanskje miljøbetinget at Inger Johanne en periode av ungdomstida delte ut valgbrusjyrer for Høyre, men hun understreker at dette er et avsluttet kapittel.

– Jeg ble senere med i foreningen Internasjonale sosialister og vanket jevnlig på Blitzhuset, minnes Inger Johanne. – På Ris videregående skole på Vinderen var jeg den eneste som gikk med hanekam og representerte utvilsomt et ytterpunkt i dette vestkantmiljøet.

**Fellesskapet.** I 1995 var hun bosatt i Tafjord på Sunnmøre og jobbet på Valldal trevarefabrikk hvor hun lagde tredører



Inger Johanne feirer gjennomsnittslederskapet med kake.

i fire år. Her ble Inger Johanne organisert i Fellesforbundet.

– Fellesskapet har alltid vært en grunn- tanke for meg og jeg har derfor oppfattet fagforeninger som en viktig del av samfunnet. Da jeg ble organisert, var LO det naturlige valget for meg. Fra Sunnmøre gikk ferden til Hadeland og Bjørneroa i Gran kommune. Det var på den tida ei nesevis venninne hevdet at «Gokk, det er der hvor Inger Johanne bor». På Bjørneroa jobbet hun på Samvirkelaget og ble naturlig nok medlem av Handel og kontor. Da Samvirkelaget skulle legge ned og bli kjøpt opp, dristet Inger Johanne seg til å spørre om tariffavtalen ville bli

videreført ved overtakelsen. Plutselig var hun ute av den videre prosessen. Handel og kontor ville ikke røre ved saken da de ble kjent med hvem som var motpart.

**Alene i verden.** Høgskolen i Lillehammer var stoppested fra 2004 og tre år framover, etter at hun valgte å utdanne seg til sosionom. Her ble Inger Johanne medlem av FO, et medlemskap hun tok med seg inn i stillingen hun fikk ved NAV Ringsaker tidlig i 2009.

– Etter et års tid på Ringsaker innså jeg at jeg var alene i verden som medlem av FO i staten og meldte meg derfor inn i NTL. Der fikk jeg tidlig spørsmål om å bli plasstillitsvalgt, noe jeg har vært siden. Jeg opplever at det er inspirerende å få være med på å påvirke en organisasjon til å bli bedre. Det er dessuten et godt samarbeid mellom ledergruppa og tillitsvalgtapparatet på min arbeidsplass, erfarer Inger Johanne som også stortrives i jobben som veileder. –Jeg har verdens beste jobb hvor jeg får lov til å være støttespiller og heilagjeng for flotte ungdommer og unge voksne som av forskjellige årsaker har falt utenfor. Jeg kaller dem heltene mine.

**Alltid vært ytterst.** Men hvordan reagerte Inger Johanne da hun fikk vite at hun er et gjennomsnittsmenneske i NTL NAV?

– Jeg syntes det var fantastisk morsomt å høre dette. Jeg har aldri vært på midten av noe som helst, men har alltid vært ytterst i alle sammenhenger. Men når jeg av og til hører at det skjer en forgubbing av medlemsmassen i NTL, vil jeg ta avstand fra dette. Det er fint å være født i 1968 og jeg representerer absolutt ingen forgubbing.