

GAIDEN



FOR MEDLEMMER I NTL NAV

MARS 2021

Er du yrkes-
skadeforsikret?

Side 10-11



Alvorspraten

Vi skriver mars 2021. For meg er det fortsatt litt uventet å forholde meg til at vi er ferdig med 1900-tallet og at vi allerede er langt forbi mine egne, futuristiske framtidsdrømmer fra barndommen. Det er antagelig et tegn på at jeg begynner å aldres. Jeg husker tilbake til tidlig 90-tall, hvor jeg jafset i meg stoff om utforskning av verdensrommet og NASAs planer om å bygge på månen. I Illustrert Vitenskap leste jeg om hvordan den første bosettinga skulle bli og at vi i 2020 skulle ha en fiks ferdig base for utenomjordisk kolonisering. Dit har vi ikke kommet og kanskje er det like greit; vi har nok å ta tak i her på vår hjemklode.

For på vår kjære Tellus preges verden av gjerne statsledere, koronapandemi, økologisk ubalanse og vanvittige økonomiske forskjeller (dessuten en frekk ordfører på Nordvestlandet). Dette var jeg inno i min forrige redaktørpost, hvor hovedbudskapet var å røske dere NTL-ere ut av godstolene for å være med å bygge et sterkt fellesskap; få dine kolleger med på vårt lag!

Jeg vil igjen appellere til dere om å stå sammen i tida som kommer. For i likhet med mine guttedrømmer og NASAs store

prosjekter, har vi et prosjekt på gang for å oppnå en annen drøm. Denne drømmen må vi gjøre til virkelighet; jeg sikter til stortingsvalget nå i høst. Det er ikke til å stikke under en stol at nåværende regjering gang på gang har vist at de ikke er på lag med oss i fagbevegelsen – eller folk flest for den saks skyld. Derfor ber jeg dere om å ta et avbrekk fra kosescrolling på Facebook og Tiktok, fra Netflix og chill; vi trenger å snakke sammen om hvordan vi skal ha det i dette landet. Vi trenger å snakke om mer enn bare overskrifter og tabloid populisme. Vi trenger å sette oss ned for en alvorsprat alle sammen.

I likhet med drømmer og håp om en bedre framtid, kommer alltid våren med lys, varme og glede. Et lettelsens sukk og en fryd som vi nordboere tar for gitt. Men tør vi håpe på en fryd og en lettelse også i høst, da i form av en ny regjering? Kanskje, men da må DU også hjelpe oss på veien dit.

Jan Rune Yanni Vikan
Redaktør



FOTO: JØRSTEIN BRECHAN

«Det er de små enkle tingene i livet som bidrar til å gjøre det meningsløst.» Nils-Fredrik Nielsen

GAIDEN

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV
Opplag: 8.900, tre ganger årlig

Redaktør

Jan Rune Yanni Vikan
NTL NAV
Møllergata 10
0179 Oslo
jan.rune.yanni.vikan@nav.no
412 80 914

Redaksjonsutvalget:

Johan Gunnerud
johan.gunnerud@nav.no
413 03 990

Renate Holsbøvåg-Lyngstad
renate.holsbovag.olsen@nav.no
952 53 987

Tarjei Aamot Haga
tarjei.haga@nav.no
415 11 549

June Helen Berg
June.helen.berg@nav.no
907 25 063

Redaksjonen avsluttet:
5. mars 2021

www.ntlnav.no

Adresseendringer meldes medlemsregisteret
til NTL: post@ntl.no

Forsidefoto:

Johan Gunnerud

Layout og trykk:

LO Media, Oslo
Tlf: 23 06 22 79



Følg oss på:



Innhold



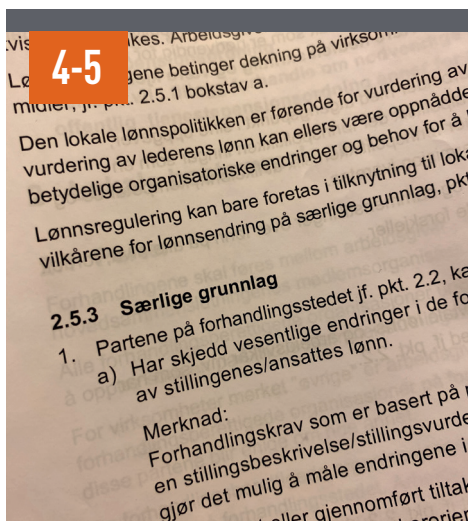
Følg oss på Instagram

12-13



Perspektivmeldingen 2021 – en plan for privatisering, sier Magnus E. Marsdal. FOTO: EIVIND VODLER RUTLE

4-5



Forhandlinger på særlige grunnlag. FOTO: YANNI VIKAN

8



En tillitsvalgts hverdag. FOTO: PRIVAT

06 Offentleg digitalisering

09 Arbeidsgivers styringsrett

10 Yrkesskade i pandemiens tidsalder

14 NTL for alle

15 VALG '21: Velferdspolitik

16 Forhandlingsvettreglene

17 Påskemoro

19 Midlertidighet

20 VAL '21: Arbeidslivspolitik

Forhandlinger på særlige grunnlag

I hovedsak skjer lønnsforhandlinger i hoved- og mellomoppgjør, men hovedtariffavtalen har også bestemmelser om forhandlinger på særlige grunnlag, det som vi til daglig kaller 2.5.3-forhandlinger. Forhandlingspartene i NAV evaluerer bruken av disse forhandlings-hjemlene med ujevne mellomrom, siste gang i november 2020. Arbeidsgiver hadde til denne evalueringa innhentet protokoller fra driftsenhetene for å presentere statistikk. Her var det flere tendenser vi i NTL NAV ikke var så begeistra for.

YANNI VIKAN (tekst) PRIVAT (foto)

Oversikten viser andelen forhandlede 2.5.3-krav det har vært i NAV i perioden 01.01.19 – 01.06.20, målt mot antall ansatte i driftsenheten. Krav som er trukket i løpet av forhandlingene er ikke med i statistikken.

Driftsenhet	Antall ansatte	Antall forhandlede krav	Andel krav per ansatt
NAV Vest-Viken	566	94	16,6 %
NAV Nordland	371	47	12,7 %
NAV Øst-Viken	997	111	11,1 %
NAV Møre og Romsdal	378	42	11,1 %
NAV Trøndelag	672	74	11,0 %
NAV Hjelpemidler og tilrettelegging	1 089	99	9,1 %
NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet	1 448	119	8,2 %
NAV Rogaland	670	54	8,1 %
NAV Innlandet	537	43	8,0 %
NAV Oslo	1 031	76	7,4 %
NAV Økonomitene	94	6	6,4 %
NAV Troms og Finnmark	418	23	5,5 %
NAV Vestfold og Telemark	604	32	5,3 %
NAV Agder	507	20	3,9 %
NAV Økonomi Stønad	151	5	3,3 %
NAV Arbeid og ytelser	1 594	41	2,6 %
NAV Familie og pensjon	968	24	2,5 %
NAV Kontroll	236	6	2,5 %
NAV Vestland	814	19	2,3 %
NAV Kontaktsenter	1 351	23	1,7 %
NAV Økonomi Pensjon	69	1	1,4 %
NAV Klageinstans	245	3	1,2 %
SUM	14 810	962	6,5 %

Hovedtariffavtalens 2.5.3 om forhandlinger på særlige grunnlag er fordelt på tre ledd med totalt fem bestemmelser. Hjemlene som er oftest brukt i NAV i den siste evalueringsperioden er:

- 2.5.3 nummer 1 a): det har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av lønn. Dette er en vanlig hjemmel å benytte når man for eksempel får en annen stilling eller at det skjer vesentlige endringer i ansvar og arbeidsoppgaver enn det man opprinnelig hadde. Det er viktig å ha med seg at det skal være vesentlig endringer, på et annet nivå. Det å bytte arbeidsområde fra for eksempel dagpenger til arbeidsavklaringspenger er i seg selv vanligvis ikke å betrakte som en vesentlig endring. Dersom du tenker at dette kan være aktuelt kan du spørre din plasstillitsvalgte til råds.

- 2.5.3 nummer 2: når det er særlig vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller når noen har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Denne hjemmelen er noe vanskeligere å definere, og det er ofte mange forhold som spiller inn. Igjen råder vi de som tenker dette kan være aktuelt å spørre sin tillitsvalgte til råds.

Hver av disse to hjemlene har blitt brukt i omtrent halvparten av kravene som er forhandlet.

Organisatoriske endringer. I denne perioden har det også vært en del forhandlinger etter 2.5.3 nummer 1 c). Denne hjemmelen kommer som oftest til anvendelse når man slår sammen driftsenheter, noe som har vært tilfelle i forbindelse med regionalisering av NAV. Regionaliseringa har i stor grad fulgt regjeringas kommunereform, med unntak av NAVs avvikende oppdeling av Viken, mellom Øst- og Vest-Viken.

Store forskjeller mellom driftsenhetene. Som vi kan se av tabellen er det store forskjeller mellom driftsenhetene i hvilken grad man har benyttet forhandlinger etter



MED FORBEHOLD OM MINDRE AVVIK. KILDE: NAV

Artikkelen fortsetter på neste side.

Fortsettelse fra forrige side

➔ 2.5.3. Det er noe høyere bruk i driftsenheter som har blitt slått sammen, som for eksempel Øst-Viken og Vest-Viken. Sammenslåingen av NAV Sør- og Nord-Trøndelag skjedde før disse dataene er innhentet og er sånn sett ikke relevant her. I noen driftsenheter er det normalt sett færre endringer av ansvar og arbeidsoppgaver, slik at det er mindre aktuelt å benytte forhandlinger på særlige grunnlag. I andre enheter kan det være flere ansatte med spesielt kvalifisert arbeidskraft som gjør bruk av 2.5.3 nummer 2 aktuelt.

Menn får mer enn kvinner. De gjennomsnittlige lønnstilleggene som er forhandlet fram for kvinner er på kr. 31 620,-. For menn er gjennomsnittet kr. 40 833,-. Det betyr at forhandlingsresultat på lønnskrav for menn ligger nesten 30 % høyere enn for kvinner. Det kan være mange forhold som gir disse utslagene, men NTL NAV har påpekt at det er uheldig med tanke på at vi har en likelønnspolitikk. Forhandlingspartene på delegert nivå oppfordres derfor til å være oppmerksomme på dette.

Ledere får mer enn andre ansatte. Forhandlinger etter 2.5.3 nummer 1 a) forekommer ofte når ansatte har byttet stilling eller har blitt tillagt arbeidsoppgaver som er vesentlig endret fra det man opprinnelig hadde. Det skjer for eksempel når ansatte går inn i lederstillinger eller at man går fra førstekonsulentstilling til rådgiverstilling. Da det i NAV er større forskjeller mellom lederlønninger og øvrige lønninger enn mellom ansatte ellers, påvirker dette størrelsen på tilleggene som er forhandlet fram. Gjennomsnittlig tillegg for saksbehandlere og rådgivere er på ca. kr. 19 500,- mens det for ledere er på vel kr. 46 000,-. I SSB sine lønnsstatistikker har vi de siste årene sette en vesentlig høyere økning for lederlønninger generelt i Norge, men den største økningen har vært i offentlig sektor. NTL NAV har i vårt prinsipp- og handlingsprogram nedfelt at vi skal jobbe mot store lønnsforskjeller og oppfordrer også her partene til å bestrebe seg på å forhindre økende forskjeller mellom ledere og medarbeidere.

Opplæring fra sentralt hold. I forbindelse med evalueringen som ble gjennomført av forhandlingspartene sentralt i NAV, ble man enige om å utarbeide en opplæring som skal tilbys driftsenhetene for å sikre en mer lik praksis av slike forhandlinger, samt gi en mer omforent forståelse av vilkårene etter 2.5.3. Denne opplæringa er under utarbeidelse i det Gaiden går i trykken og vil trolig gjøres tilgjengelig mot slutten av mars.

Bistand til forhandlinger. NTL NAV har en egen gruppe av sentralt frikjøpte tillitsvalgte som jobber med lønn og lønnsforhandlinger. Yanni Vikan leder denne gruppen, sammen med forhandlingsutvalget som per tid består av forhandlingsleder Elisabeth Steen og Johan Gunnerud, samt Tarjei Aamot Haga og June Helen Berg. Til vanlig er Hanne Kolby en del av forhandlingsutvalget og gruppe lønn, men hun er for tiden i permisjon. Vi oppfordrer hovedtillitsvalgte til å be om bistand ved behov for å sikre gode forhandlinger.

Dugnad året rundt

YANNI VIKAN (tekst) PRIVAT (foto)

Som alle andre innbyggere har vi blitt rammet av smitteverntiltak som har lenket oss til kjøkkenbord og andre egnede eller uegnede kontorløsninger i egne hjem. Utrullinga av mobilitetsløsninger i NAV kom sånn sett i siste time, kall det gjerne flaks. Det er ulike meninger om hjemmekontor er utelukkende bra eller dårlig, men vi kan vel nå fastslå at det er en god dose av begge deler. Ensomhet, depresjon, lav tilknytning til arbeidsplassen, samt mangel på faglig og sosial omgang er typiske negative innvirkninger av hjemmekontorsituasjonen.

NAV-ansatte har ikke bare opplevd en ekstraordinær arbeidssituasjon på grunn av smitteverntiltakene, men minst like mye har vi lagt ned ekstraordinær arbeidsinnsats som følge av hvordan tiltakene har rammet arbeidslivet ellers. Vi har hatt

eksplosiv økning i saksinngang, hvor mange ansatte har blitt omdisponerte, det har vært ekstraordinær pågang i kontaktsentre og utfordrende arbeidshverdager for de aller fleste av oss. Hyppige endringer i regelverk, som krever endringer i IT-systemene og tolkninger i et tempo vi sjelden har sett tidligere. Saksbehandlere, veiledere, ledere og medarbeidere over hele etaten har måttet tilpasse seg nye arbeidsmetoder og arbeidsoppgaver i en skala vi ikke har opplevd før. Nå er det mange som spør seg om ikke dette skal belønnes i form av lønnstillegg. I Gaidens skrivende og trykkende stund er det ikke kjent om arbeidsgiver kommer til å tilby våre ansatte noe lønnstillegg. Det må i så fall forhandles. Tør vi være så freidige å spørre arbeidsgiver om ikke vår ekstraordinære innsats er noe verdt?



– Et lønnstillegg på grunn av ekstraordinær innsats må forhandles med hjemmel i HTA 2.5.3, sier studieleder Johan Gunnerud, som nylig ble supplert inn i NTL NAVs lønnsforhandlingsutvalg. – Det gjenstår å se om det kan oppnås enighet i en slik forhandling.

Penger å spare på offentleg skyteneste

Gaiden har tatt ein prat med Axel Fjeldavli i Tankesmien Agenda som nyleg har gitt ut delrapporten «Politikk mot digital sårbarhet» der skytenester for det offentlege er eit av dei sentrale tema som er tatt opp.

TARJEI AAMOT HAGA (tekst)

I den førre utgåva av Gaiden hadde vi ein artikkel om offentlig skylagring og NAVs skystrategi. Dette er ein stadig aktuell debatt i Noreg der både NTL og LO har vore tydelege på at digitaliseringa av offentlig sektor vil bli ei viktig sak dei komande åra.

Felles statleg eigde skytenester

for det offentlege. «Politikk mot digital sårbarhet» er ein delrapport frå eit større prosjekt om beredskapen i Noreg, «Politikk for totalberedskap», der Axel Fjeldavli i Tankesmien Agenda tek til orde for å etablere ei felles skyteneste for forvaltninga, eigd av staten.

– Grunnen til at Tankesmien Agenda tok tak i problemstillingane knytt til skytenester og lagring av offentlig data er at det er del av ein overordna beredskapsdebatt. Vi har

tatt utgangspunkt i regjeringa sin skystrategi som utelukkande peikar på bruk av marknadsløysingar. Nokre sentrale tryggleiksutfordringar ved skytenester vert ikkje godt nok ivarettatt med dagens organisering, seier Fjeldavli.

Rapporten peikar på at oppsplitting og konkurranseutsetting av IKT-tenester til private leverandørar kan vere med på å auke sårbarheita vår. På det digitale området er det ei tilleggsutfordring at data kan kome på avvegar, også utanfor Noreg sine grenser.

Juridiske utfordringar. Ei problemstilling er knytta til kvar serverane befinn seg reint geografisk. Data som kryssar landegrenser vil også krysse avlyttingssystema som er bygd inn i andre land sine digitale grenseforsvar.

Kva lover som gjeld for utlevering av data i landet serveren befinn seg i, den fysiske tryggleiken til serveren og tilgangen til serverane i ein krigssituasjon er andre problemstillingar knytta til den geografiske plasseringa av serverane for skytenester for offentlig sektor i Noreg.

Men sjølv med fysiske serverar i Noreg, er det juridiske uklarheiter knytta til utanlandsk lovgiving dersom det er utanlandske selskap i Noreg som leverer tenestene. Den såkalte CLOUD-act i USA gir amerikanske myndigheiter rett til å be om kundedata frå selskap som fell under amerikansk jurisdiksjon, sjølv om serverane er plasserte i Noreg.

Schrems II-dommen frå sommaren 2020 slår fast at det trengst strengare regulering av personopplysningar som vert utlevert mellom EU/EØS-området og USA.

Strengare krav til IKT-tryggleik

ved tenesteutsetting. Fjeldavli og Agenda foreslår at tenester som inneheld sensitive data bruker ei intern offentlig skyløysing,

og at ein vesentleg del av behovet for skytenester i offentlig sektor vil falle i denne kategorien.

For andre typar mindre sensitive skytenester, kan det vera meir føremålstenleg å bruke marknadsløysingar.

Agenda peikar her på behovet for å etablere strengare nasjonale krav til IKT-tryggleik, til dømes bygd på nasjonalt tryggingorgan sine faglege anbefalingar for tenesteutsetting.

Ulike behov og løysingar. Solberg-regjeringa har til liks med land som Storbritannia ein skystrategi som einsidig baserer seg på marknadsløysingar.

Tyskland har tatt ei anna tilnærming der dei no har rulla ut ei statleg skyløysing, Bundescloud, der dei nyttar seg av serverar som befinn seg fleire stader i Tyskland, og der dei fysiske serverane er eigd av staten. Sjølv programvaren er satt ut på anbod, herunder utvikling, vedlikehald, support og vidareutvikling.

– Fleire land, som Frankrike, har diskusjonar om liknande løysingar. Den franske staten sin skystrategi legg opp til å etablere ei eiga skyløysing for staten, men verksemdene kan velje å kjøpe inn skytenester i marknaden for mindre sensitive data og program, seier Fjeldavli vidare.

Fjeldavli viser også til ei offentlig utgreiing i Sverige. It-driftsutredningen, som også drøfter etableringa av ein felles statlig skyteneste.

Open kildekode. I utforminga av Bundescloud blei det stilt som krav frå myndigheitene at programvaren skulle vere med open kildekode, som tyder at ein ikkje er bunden til eit selskap sin programvare, og at ein avgrensar dei innlåsingseffektane som ville gjort at ein var bunden til eit enkelt selskap sine løysingar over tid.

Tankesmien Agenda

Tankesmien Agenda er ei norsk tankesmie etablert i 2014. Agenda er ein partipolitisk uavhengig tenketank som bidreg med samfunnsanalyse og politikktutvikling for sentrum-venstre i norsk politikk. Tenketanken er eigd og finansiert av LO og Trond Mohn.



Axel Fjeldavli. Foto: Kaja Bruskeland & Elen Sonja Klouman

– Då gjer ein seg mindre avhengig av ein leverandør og ein vil eige programvara sjølv. Det gjeir også at ein annan leverandør kan vidareutvikle og byggje ut programvara i ein seinare omgang, påpeikar Fjeldavli.

Smartare løysingar for effektivisering i offentleg sektor. Tilnærminga til Agenda er at det både vil kunne vere pengar å spare for offentleg sektor ved å konsolidere ei felles offentleg skyteneste med dei stordriftsfordelane det vil gi, og at det vil vera med på å sikre god datatryggleik og betre kontroll over data i offentleg sektor. I Sverige har det blitt anslått ei

årleg innsparing på 700-800 millionar svenske kroner ved konsolidering i ei felles skyløysing for staten.

Fjeldavli peikar vidare på at smartare løysingar for digitalisering kan vere eit av venstresida sine effektiviseringsvar til den etter kvart berykta ABE-reforma til Solberg-regjeringa.

– Venstresida må ha nokre svar på korleis dei vil sikre ei god effektivisering av offentleg sektor utan å ta i bruk dei flate kutta i regjeringa si ABE-reform. Vi veit at løysingar for ei statleg skyteneste blir diskutert blant dei raudgrøne partia på Stortinget, og vi trur at dette blir ei viktig sak for utviklinga

av framtida sine offentlege tenester, avsluttar Fjeldavli.

Vegen vidare. NTLs 2. nestleiar Ellen Dalen har tidlegare vore klar på kva forbundet meiner i saka, og LO har også spelt inn behovet for ei felles offentleg skyteneste til stortingsmeldinga «Samfunnssikkerhet i en usikker verden» der digital tryggleik er eitt av sju område som det vert peika spesielt på. Stortingsmeldinga er no til komitebehandling i justiskomiteen og vil bli hand-sama på Stortinget i mars.

Medlemsmøtene er en viktig arena

Kristin Bjerkvik er tillitsvalgt ved NAV Hareid-Ulstein-Sande som ligger på Sunnmøre i Møre og Romsdal. Kontoret har totalt 35 ansatte, hvorav 13 kommunalt ansatte. NTL har 16 av de statlig ansatte som medlemmer. Krsitin har nettopp blitt valgt som tillitsvalgt ved kontoret igjen, etter å ha hatt en liten pause fra vervet. Gaiden har tatt en prat med henne.



Kristin Bjerkvik

RENATE HOLSBØVÅG-LYNGSTAD (tekst) PRIVAT (foto)

Vi ringer Kristin en tidlig morgen, hun sitter i bilen på vei til jobb, blid og klar for en ny arbeidsdag. Vi rekker nesten ikke å spørre om hvilke refleksjoner hun gjør seg rundt rollen som tillitsvalgt før hun nesten definerer rollen likt som det arbeidstilsynet gjør; -Rollen som tillitsvalgt er jo hovedsakelig å være et bindeledd mellom ledelsen og medlemmene.

Dialog og tillit. 2020 hadde Kristin en pause fra rollen som tillitsvalgt, da hun fungerte som teamkoordinator ved kontoret. Hun drar også her inn den nytten hun hadde som tillitsvalgt før det, og den erfaringen hun har tatt med seg når hun nå har gått tilbake til tillitsvalgt vervet. Gaiden prøver å utfordre Kristin med spørsmål om det er noe som er utfordrende. Hun tenker seg litt om, men svaret hennes er mulighetene hun ser: – Det er en unik rolle, som gir mulighet til å få påvirke prosesser i kontoret. Hun forteller videre at hun kjenner et stort ansvar for å formidle medlemmene sine synspunkter på en god måte. Det gjelder også NTLs verdier og standpunkt. – Jeg føler at den uformelle dialogen med ledelsen er av betydning. Når man etablerer en relasjon mellom ledelse og ansatte som er åpen og preget av tillit, har man et godt grunnlag for å ha gode prosesser i kontoret. Det merket jeg også som

teamkoordinator, det er viktig for ledelsen å vite hva som rører seg.

Aktivitet. Gaiden prøver å spørre litt om hvordan aktiviteten og vervingen skjer ved kontoret. Kristin forteller om at hun i forrige periode hun var tillitsvalgt, arrangerte et større medlemsmøte hvor også medlemmene fra nabokontorene deltok. De inviterte da hovedtillitsvalgt og avdelingsleder NTL NAV Møre og Romsdal. Mange deltok, engasjementet var stort, og møtet ble en fin samling. Det er et ønske både fra Kristin og medlemmene å gjennomføre flere slike samlinger. På medlemsmøtene i kontoret, som de har mellom hvert møte i medbestemmelsesapparatet (MBA), er deltakelsen også god. Dette er jo en arena hvor de ansatte treffes på tvers av arbeidsoppgaver og daglige oppgaver. Det blir et viktig møtepunkt. Medlemmene er engasjert i arbeidet sitt og arbeidshverdagen sin, de ønsker informasjon og ønsker å bli hørt. Når engasjementet i møtene er stort, blir det lettere å være med også, i tillegg gjør det arbeidet som tillitsvalgt lettere. Nå under koronasituasjonen gjennomføres disse medlemsmøtene på Teams, men deltakelsen er like stor. Kristin anslår at hun bruker minst en time i uka på vervet som tillitsvalgt. Men tidvis må hun bruke mer tid, når det er mye å fordype seg i.

Verving. Når det kommer til verving er hun tydelig på at dette er ikke bare hennes jobb. Hun har et medlem på kontoret som er utrolig dyktig på å snakke frem NTL og på den måten også verver medlemmer. Hun starter med å fortelle Gaiden om at hun informerer, men ler litt på slutten og sier: – Det er viktig at nytilsatte også får en invitasjon til å bli med, ikke bare informasjon, og det er smart å være tidlig ute.

Støttespillere. Samarbeidet med de andre organisasjonene er godt, og de har dialog foran MBA-møtene og diskuterer saker også seg imellom for å finne ut om det er noe de kan være enige om. Kristin sier hun drar med seg mye erfaringer fra disse møtene, men også fra møtene med ledelsen og medlemmene sine. Hun vet hvor hun kan henvende seg, også oppover i sin egen fagforening. – Det er en trygghet å vite at man har dyktige støttespillere i organisasjonen som man kan rådføre seg med. Hun forteller avslutningsvis at hun mener at de erfaringene hun nå har, og vil få fremover i rollen som tillitsvalgt, vil være nyttig kompetanse å ta med seg videre. Gaiden takker for praten med Kristin og vi sitter igjen med at hun er en tillitsvalgt med god kapasitet og engasjement som er bra for organisasjonen og hennes lokale kontor.

Har vi sovna bak medbestemmelsesrattet?

LOs arbeid for å utjevne maktbalansen mellom arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden strekker seg fra 1920 til 1985 da Brubakken-utvalget forseglet diskusjonen. Dagens medbestemmelse og bedriftsdemokrati har sitt historiske opphav i Arbeiderkommisjonen fra 1918 sitt krav om å fjerne styringsretten. I spørsmål om forhandling og medbestemmelse har samspillet mellom LO og Norsk Arbeidsgiverforening (NAF) vært førende og mye av samarbeidssystemet er overført til Hovedavtalen i Staten fra 1980. En svakhet ved dagens ordning er at den ikke har tatt til seg endringene i arbeidslivet etter 1985.

ALI BASHARI (tekst) JØRUND GUSTAVSEN (foto)

I tariffkongressen i 1920 la LO frem krav om bedriftsråd. Bedriftsråd skulle ha **rådgivende myndighet** når det gjaldt finansielle forhold, og **besluttende myndighet** når det gjaldt arbeidsforhold. Daværende LO-formann Ole O. Lian mente at demokratisering av arbeidslivet var ensbetydende med å gjøre folkestyrets prinsipper gjeldende i det økonomiske livet. LOs eksilorgan under 2.verdenskrig skissert i boka «Framtidens Norge» hvordan arbeidslivet skulle organiseres. Det skulle opprettes produksjonsutvalg med avgjørende myndighet i alle saker som gjaldt tekniske endringer i virksomheter.

Bedriftsdemokrati kommer på tegneblokka. I 1961 oppnevnte LO og Arbeider-



Ali Bashari leder NTL NAV Oslo og argumenterer her fra Representantskapsmøtets talerstol hvorfor vi må kjempe videre for en betydelig sterkere medbestemmelse.

partiet en felles komite som skulle utrede demokratisering av arbeidslivet: Aspen-grenkomiteen. Komiteen gikk inn for å begrense arbeidsgiverens styringsrett og gi arbeidstakere reell makt over bedrifters disposisjoner. Det var slik Aspengrenkomiteen oppfattet bedriftsdemokratiet. Arbeidsgiversiden avviste tiltak som rørte ved styringsretten og foreslo istedenfor praktiske tiltak som informasjon og opplæring.

Retorisk skifte. I 1978 satte LO ned Skytøenkomiteen. Komiteens innstilling gikk så langt den kunne uten å komme i konflikt med Grunnlovens § 105 om eiendomsrett. Hadde innstillingen blitt innført, ville partene i arbeidslivet hatt like mye makt og innflytelse. Komiteens innstilling ble derimot en belastning inn mot Stortingsvalget i 1981. Gro Harlem Brundtlands regjering satte ned Brubakkenutvalget for å utrede bedriftsdemokratiet på nytt. Mandatet til utvalget markerte avstand fra LOs egne forslag; ytterligere demokratisering måtte ses på i sammenheng med bedriftenes behov for bedret konkurranse- og omstillingsevne. Retorikken ble også endret: det ble ikke lenger snakket om maktfordeling

i arbeidslivet, men om praktisering av ordningene. Fra 1990-tallet har eierstyringen blitt det viktigste prinsippet i arbeidslivet, forholdet mellom eiere og ledere ble viktigere enn forholdet mellom ledere og ansatte. New public management i offentlig sektor introduserte tilsvarende prinsipper.

Fornyelse må til. Nåværende nestleder i LO, Roger Heimli, forklarer at den lave graden av medbestemmelse i arbeidslivet skyldes manglende tradisjon for bedriftsdemokrati i nye selskap og at medvirkningen ikke er svekket i den delen av arbeidslivet hvor vi finner sterke fagforeninger. Norges fremste forskere i medbestemmelse, Eivind Falkum, seniorforsker ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og Inger Marie Hagen, forsker ved forskningsstiftelsen FAFO er uenige. De mener vi bør drøfte oppbygning og virkemåte av bedriftsdemokratiet, at det er modernisering og fornyelse som trengs.

NTL må se forbedringspotensialet. NTL ble med i partnerskapet bak Medbestemmesbarometeret i 2020. NTL kan be om kvalitative studier som undersøker om dagens oppbygning av bedriftsdemokratiet gir faktisk mulighet for medbestemmelse. NTLere bør også reflektere over forbedringspotensialet i dagens ordning, gjerne sett i forhold til LOs historiske arbeid for å begrense arbeidsgiverens styringsrett.

NTL NAV Oslo foreslo overfor Representantskapsmøtet å føre inn følgende i prinsipp- og handlingsprogrammet:
«NTL NAV skal påvirke for å avvikle ordningen om arbeidsgivers styringsrett».
Forslaget skapte en kort og frisk debatt på tampen av et koronapreget representantskapsmøte. Forslaget falt med 14 mot 53 stemmer. I artikkelen forklarer Bashari den historiske bakgrunnen for forslaget som ble fremmet.



Hjemmekontoret – et aktivitetsbasert landskap. Foto: Johan Gunnerud

Yrkesskade i pandemiens tidsalder

Det måtte en pandemi til for å bli «pålagt» cellekontor. Cellekontoret er ellers en saga blott i NAV. Åpne landskap forkledd som aktivitetsbaserte arbeidsplasser er malen. For å være yrkesskadeforsikret på hjemmekontoret må en derimot definere en sone hvor arbeidet skjer. Skader du deg mens du tar en jobbsamtale på vei til postkassa, ødelegger deg mens du flytter kontorstolen mellom arbeidstedet og hjemmet eller faller i trappa på vei til do kan du glemme yrkesskadedekning.

JOHAN GUNNERUD (tekst)

Det er mange aspekter å ta tak i ved hjemmekontor. Denne artikkelen handler om hva en ny forskrift om arbeid i hjemmet bør inneholde. Det er uenighet om hvorvidt den eksisterende forskriften fra 2002 gjelder. Arbeids- og velferdsdepartementet har i et notat konkludert med at forskriften gjelder når hjemmekontor er pålagt begrunnet i smittevern hensyn. Arbeidsgiverorganisasjonen Virke mener den ikke gjelder og henviser til at departementet ikke har offentliggjort notatet. De er først og fremst redd for hvilke kostnader den utløser i forbindelse med kontorutstyr. Arbeidstilsynet tar ikke stilling i saken, men konkluderer med at dersom forskriften gjelder, så skal det inngås en skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det har ikke skjedd i NAV, så da må vi ta for gitt at arbeidsgiver mener forskriften ikke gjelder.



– En ny forskrift må supplere arbeidsmiljøloven, ikke fjerne gyldigheten av den, sier Guro Vadstein, forbundssekretær i NTL. Foto: Christine Krøvel

NTL og LO er kritisk til at forskriften i realiteten svekker vernet som Arbeidsmiljøloven gir arbeidstakerne. – En ny forskrift må supplere arbeidsmiljøloven, ikke fjerne gyldigheten av den, sier Guro Vadstein, forbundssekretær i NTL. – Viktige momenter er yrkesskadedekning, nødvendig utstyr, bedriftshelsetjeneste og arbeidsgivers oppfølgingsplikt. Eventuelle vederlag (f.eks. ifm dekning av utgifter til oppvarming, evt. slitasje, mm) for å stille egen bolig til disposisjon hører nok bedre inn under tariffavtaleverket.

Man tuller ikke med yrkesskadedekning.

Det er uholdbart at det hersker tvil rundt dette temaet. Det er sentrale myndigheter som må ta tak i problemstillinga, da det gjelder alle statlige virksomheter. På nettsidene til Statens Pensjonskasse står det at man er dekket så lenge man er i en arbeidssituasjon på det stedet man har definert som arbeidssted, enten det er kjøkkenet, stua eller soverommet. Så spiser man lunsj og går på do. Noen drister seg til å sette på en klesvask eller ta ut av oppvaskmaskina. Henter du avisa eller luffer bikkja er du definitivt ute å kjøre om du skulle skade deg. Likevel oppfordrer arbeidsgiver mange steder til å «gå seg en tur» i løpet av arbeidsdagen. Det er godt ment, men du blir ikke yrkesskadedeforsikret av en slik velsignelse. Mange utfører til og med arbeidsoppgaver på slike turer, som

f.eks. å ta en telefon eller delta i et videomøte. Heller ikke dette vil passere SPKs nåløye ifølge det de skriver på nettsiden sin. – Det er kun et spørsmål om tid før vi får den første yrkesskaden på hjemmekontor, spår Vadstein. – Da blir det ganske sikkert et spørsmål om bevisførsel for når og hvor skaden har skjedd.

IF er et av forsikringsselskapene som har lansert tilleggsforsikring slik at arbeidstakere er dekket hele arbeidsdagen, inkludert levering i barnehage, lunsj, «gåtur-møter», mm. Endel private aktører har ordnet med en slik tilleggsforsikring for sine ansatte. Slik er det ikke i staten.

Hjemmekontorets ergonomi. Papirflytting krever ikke mye utstyr, men det som trengs er viktig. Et stillesittende arbeid kan være like skadelig som et fysisk krevende arbeid. Det har man stort sett forstått i arbeidslivet, så lenge det gjelder på arbeidsplassen. På hjemmekontoret må du som arbeidstaker ta grep sjøl. Uten heve-/senkepult og kontorstol vil «den neste stillingen alltid være den beste», som fysioterapeutene sier. Variasjon er viktig for en kropp som er skapt for å leve et liv i oppreist bevegelse. Med videomøter er også en god internett-tilkobling nødvendig. I staten har arbeidsgiver mange steder vært flink til å kjøre ut personlig kontorutstyr. I løpet av pandemien har det imidlertid vært mange eksempler på kohort-arbeid, dvs. at man f.eks. har en uke på og en uke av. Da må en velge hvor en vil ha fasilitetene. Spørsmål om innkjøp av eget utstyr til hjemmekontoret har blitt blankt avvist.

Arbeidsgivers oppfølgingsplikt er i dagens forskrift redusert i forhold til Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Blant annet gjelder ikke kravet om å tilby bedriftshelsetjeneste eller å vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet. Det viktigste er kanskje at Arbeidsmiljølovens kap. 4, som beskriver et fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø, er suspendert. I forskriften står det isteden at arbeidsmiljøet skal ivaretas så langt det er praktisk mulig. Det er kanskje tilstrekkelig så lenge hjemmekontor er en sporadisk eller kortvarig aktivitet. Det siste året har det vært normen for mange og det er ingen grunn til å tro at det tar slutt med det første. Det er dessuten stor enighet om at bruken

- Arbeidsmiljøloven (aml) gjelder også (iallfall delvis) på hjemmekontoret.
- Det strides om «Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem» fra 2002 gjelder. Denne innskrenker uansett arbeidstakernes rettigheter ved at den suspenderer deler av aml. Samtidig gir forskriften noen rettigheter, bl.a. når det gjelder tilrettelegging av arbeidsplassen.
- Regjeringen tar sikte på å lansere en ny forskrift til høsten.
- NTL og LO mener en ny forskrift må supplere Arbeidsmiljøloven heller enn å radbrekke den (som gjeldende forskrift gjør).
- AKAN er et trepartssamarbeid mellom partene i norsk arbeidsliv, (LO, NHO og Staten) som har som hovedoppgave å forebygge rusmiddelproblemer i norsk arbeidsliv, samt å bidra til at ansatte med rusmiddelproblemer får hjelp. (Wikipedia)

av hjemmekontor kommer til å være betydelig høyere også etter at virkningene av pandemien har ebbet ut.

Viktige momenter i arbeidsgivers oppfølgingsplikt er ikke bare knyttet til nødvendig utstyr og ergonomisk tilpasning. Det er ofte det som er enklest å ta tak i. Virkningene isolasjonen har med tanke på AKAN-arbeidet, ensomhetsproblematikk, forebygging av belastningsskader, hukommelsesproblematikk, osv. er ikke godt nok kjent og er vanskelig å ta tak i.

Behovet for en ny forskrift om arbeid i hjemmet er med andre ord modent som en bløt mango. Den må beskrive momenter som yrkesskadedekning, ergonomi, nødvendig utstyr, arbeidsgivers oppfølgingsplikt, arbeidstidsbestemmelser, mm.

NB! Sjekk også ut NTL NAVs podcast «Hverdagen med NTL NAV» om hjemmekontor som er under innspilling nå i mars.

43 timers arbeidsuke?

Statsminister Erna Solberg advarte på sitt frokostmøte under Arendalsuka i 2018 om at vi må jobbe 43 timer i uka, hvis ikke flere kommer inn i arbeidslivet. Perspektivmeldingen 2021 synes ikke endre på høyresidas svartmaling av framtida og deres løsninger som vil gjøre arbeidslivet tyngre og lengre. Det hele handler om hva som skal finansieres av det offentlig - og hvordan.

YANNI VIKAN (tekst)

Det er to hovedpoeng i den oppdaterte perspektivmeldinga. Det første er at Norge kommer til å få en høyere andel eldre de neste tiårene. Dette betyr at en mindre andel vil være i jobb som skal forsørge pensjonistene og dekke deres helse- og omsorgsbehov. Det andre er at landets inntekter ikke kommer til å øke like raskt som det de har gjort i den nære fortid, men de vil likevel øke. Framskrivningene viser faktisk at den gjennomsnittlige lønnsinntaker vil ha vesentlig mer penger å rutte med i framtida og at Norge som helhet vil være enda rikere enn i dag. Og det selv om man øker inntektsskatten fra 25 % til nærmere 40 %. Hvordan er det da mulig tegne et så mørkt og dystert framtidsbilde?

Fleip eller fakta? Det er selvsagt ingen hemmelighet at en stortingsmelding av dette kaliber har et stort politisk avtrykk. For selv om fakta og beregninger kommer fra faglig hold er ikke nødvendigvis definisjonene av problemstillinger og løsninger forankret i vitenskap. Det er rimelig å tro at mye er formet ut av regjerende partiers ideologi, som seg hør og bør. Nestleder



Nestleder i Tankesmien Agenda, Sigrun Gjerløy Aasland, advarer om at vi ikke må spare oss til fant. – Vi har råd til framtidens velferd, skriver hun til Gaiden. Foto: Kaja Bruskeland & Elen Sonja Klouman

i Tankesmien Agenda, Sigrun Gjerløy Aasland, påpekte nettopp dette i en debatt på Facebook 3. mars. Du kan se debatten på Agendas facebookside. Til Gaiden sier hun følgende:

– Ikke spar oss til fant! Perspektivmeldingen gir et godt utgangspunkt for å diskutere politikkenes oppgaver. Men det er viktig å huske på at det alltid er usikkerhet knyttet til denne typen regnestykker, fordi endringer vil skje som vi i dag ikke overskuer. Det vi vet, er at når vi får flere eldre og færre arbeidstakere per pensjonist, samtidig som vi får flere omsorgsoppgaver og lavere oljeinntekter, da må vi finne måter å dekke kostnadene på. Meldingen viser veldig tydelig at det som bidrar aller mest til inntekter på statsbudsjettet, er hvor mange som er i jobb og betaler skatt. Hvordan vi skal få flere i arbeid og redusere utenforskap, er et stort politisk spørsmål med mange ulike svar. Jeg synes svarene i perspektivmeldingen er utilstrekkelige.

Det er jo også sånn at det ikke nødvendigvis løser noen problemer å redusere utgifter, fordi veldig mange av utgiftene på statsbudsjettet nettopp handler om å sikre helse og utdanning som igjen gir nye inntekter fordi folk har jobb med en lønn de kan leve av – og skatte av. Vi må med andre ord ikke spare oss til fant.

En plan for privatisering. I Gaidens utgave nummer 2 /2019 hadde vi en artikkel hvor Manifest Tankesmies daværende samfunnsøkonom Roman Linneberg Eliassen forklarte hvorfor den forrige perspektivmeldinga tegnet opp en plan for privatisering. Når scenariene ender opp med alt for lite penger til offentlig velferd, er det fordi alle midlene brukes opp på en fortsatt høy privat forbruksvekst. – Ved å velge et scenario der skatten er for lav til å finansiere felles velferd, får de selvsagt regnestykket til å gå i minus, utdyper tankesmias leder, Magnus E. Marsdal. Han understreker at nordmenn vil etterspørre både helse og



– Dette er en villet politikk, sier Magnus Engen Marsdal, leder i Manifest Tankesmie. Regjeringa styrer i retning privat rikdom og offentlig fattigdom. Foto: John Trygve Tollefsen

omsorg og mange andre tjenester også i framtiden.

– Jo rikere vi blir, jo flere og bedre velferdstjenester vil vi etterspørre. Spørsmålet er hvordan du skal betale for velferden – gjennom skatt eller gjennom din egen lommebok. Det siste alternativet kaller Manifest Tankesmie «privatiseringsspoet». – Det blir neppe billigere enn det første. Samfunnet sparer ingenting på privatisering. Men det fører oss bort fra grunnleggende verdier som har bred oppslutning i Norge: likeverd og økonomisk trygghet for alle, mener Marsdal. Manifest synes regjeringa misbruker utvalgte regnestykker i Perspektivmeldingen til å svartmale velferdsstatens framtidsutsikter. – Tallene viser jo tydelig at Norge vil ha rom til å finansiere velferdsstatens forpliktelser og samtidig få mer privat. Vi må bare godta at den private veksten blir høy, i stedet for kjempehøy. Til gjengjeld bevarer vi den norske modellen.

Et ideologisk paradoks. Høyres politikk er basert på en ideologi som forfekter at kapitalismens iboende krefter skal løse menneskenes behov. Det er kun unntaksvis at vi skal ta felles ansvar gjennom staten. I perspektivmeldinga er regjeringa veldig bekymra for den framtidige, offentlige velferden. Samtidig har de de senere årene kuttet skatter for mange titalls milliarder og redusert mulighetene til å dempe den bekymringa. I tillegg har de kuttet blindt i statsforvaltninga forkledd som en reform. Altså svekker de hodeløst den velferden som de selv er så bekymra for. Det henger altså ikke på greip at et parti som Høyre skal være bekymra for offentlig velferd, noe som understrekes med hva de faktisk gjør.

Det sies at en skal ikke dømme en mann ut fra hans ord, men hans handlinger. Gaidens redaksjonsutvalg tenker dette også gjelder kvinner. Vi har særlig en kvinne i tankene, gjettt hvem!



– Det er ganske freidig av regjeringen å uttrykke bekymring for velferdsstatens bærekraft, når den selv har kuttet 34 milliarder i skatter og avgifter, uttrykker Ramon Linneberg Eliassen, politisk rådgiver i SV (tidligere ansatt i Manifest Tankesmie). – Regjeringen har gitt 11 milliarder i rene gaver til landets rikeste gjennom kutt i formuesskatten. Så sier de at alle andre skal jobbe mer eller stramme inn livreima. Foto: Kristian Jacobsen

Manifest tankesmie

Manifest Tankesmie har følgende formål:

- Manifest Tankesmie skal sette dagsorden i norsk politikk gjennom et kunnskapsbasert, folkelig opplysningsarbeid.
- Manifest Tankesmie skal dokumentere samfunnsproblemer, analysere årsaker og lansere løsninger som fremmer deltakelse, demokrati og rettferdighet.
- Manifest Tankesmie jobber spesielt med områdene velferd, sosialøkonomi, arbeidsmarked og fordelingsspørsmål.
- Målet vårt er å bygge en solid og slagkraftig venstreside i norsk politikk.
- Manifest Tankesmie er partipolitisk uavhengig.
- Manifest Tankesmie er folkefinansiert av over 300 fagforeninger lokalt samt forbund og LO sentralt, og av enkeltpersoner fra hele landet.

NTL har en aktiv stemme i samfunnsdebatten

NTL er den største fagforeninga for statlig ansatte i NAV. I Norge opplever man en synkende organisasjonsgrad, men NTL NAV holder stand som en inkluderende og helhetlig organisasjon. Visste du forresten at NTL er den organisasjonen som organiserer flest akademikere i NAV? Kanskje er det fordi vi har solide historiske røtter og vi kjemper for solidaritet og rettferdighet?

YANNI VIKAN (tekst)

Jorunn Eriksen er en av våre medlemmer som har vært med lenge og som av kolleger blir beskrevet som en superverver. Jorunn startet i trygdeetaten i 1985 og ble medlem i Norsk Tjenestemannslag året etter. – Jeg er medlem i NTL fordi NTL gir meg trygghet i arbeidslivet, med kunnskap, ressurser, dyktige og skolerte tillitsvalgte, mange medlemsfordeler og inspirerende kurs, sier Jorunn.

Tydelig stemme. NTL er den største fagforeninga for statlig ansatte i NAV. Jorunn synes NTL har en aktiv stemme i samfunns-



debatten med tydelige tillitsvalgte. I det daglige jobber Jorunn ved NAV Hauge-sund-Utsira som førstekonsulent der hun veileder enslige forsørgere. Hun er nå plasstillitsvalgt for NTL ved NAV Hauge-sund-Utsira, styremedlem i NTL NAV Rogaland og representerer NTL i Samarbeidsutvalget (tilsvarer MBA) i NAV Rogaland sammen med Trygve Baltzersen og Aasmund Aasland. Oppgjennom årene har hun hatt mange andre verv, blant annet i styret for NTL i Trygdeetaten Vest-Agder.

Små lønnsforskjeller. NTL jobber for at alle medlemmer skal ha en lønnsutvikling og ønsker mindre lønnsforskjeller. Dette er et viktig moment for Jorunn når hun snakker om NTL med sine kolleger. – Det å kunne

fortelle kollegene mine om fordeler med å bli medlem i NTL brenner jeg for, sier hun med oppglødd stemme på telefon. Lønns-politikken til NTL er et viktig moment som veldig mange støtter oss på og derfor også ønsker å være medlem hos oss.

Vær stolt. Det å verve nye kolleger som medlemmer til NTL synes Jorunn er givende. – Skal du verve nye kolleger så be om å få 10 minutter slik at du kan si litt om fordelene ved å stå sammen i ei fagforening. – Vær tidlig ute med å presentere deg. Jorunn anbefaler at man lager en liten mappe med informasjon som kollegaen kan se på i ro og mak, og legg gjerne ved litt stæsj og karameller.



Jorunn Eriksen har ikke ført oversikt over antall medlemmer hun har ver-vet, men det begynner å bli mange i løpet av hennes 35 år i etaten. Foto: Privat

For alle

NTL NAV organiserer alle statlige NAV-ansatte, uavhengig av stilling eller utdanning.

Rettferdig lønn

NTL NAV arbeider for en solidarisk lønnspolitikk, basert på et kollektivt lønns- og forhandlings-system, og med lik lønn for likeverdig arbeid.

NTL gir meg trygghet i arbeidslivet!

Jorunn Eriksen, førstekonsulent ved NAV Hauge-sund-Utsira

Har vi råd til å miste velferden?

NTL NAVs prinsipp- og handlingsprogram beskriver noen politiske mål som peker ut over arbeidet vi gjør for våre medlemmer. Det kan forstås som en støtte til velferdsstaten og sier noe om hvordan vi kan beholde og videreutvikle den.

JOHAN GUNNERUD (tekst) JUNE HELEN BERG (foto)

Vår støtte går til de som deler våre verdier. Til høsten er det valg og da må du stemme på det partiet du tror vil kjempe for dine verdier. Så la oss snakke om hvilke saker som er viktige for oss.

Deltakelse i samfunnet gjennom et sosialt arbeidsfelleskap er helt vesentlig. Noen vil alltid falle utenfor; hvor langt utenfor de faller kan du og jeg være med å avgjøre. Kan vi inkludere uføre i et arbeidsfelleskap hvor de bidrar etter evne? Kan vi inkludere personer som er alene i sosiale arenaer, enten privat eller i foreningsliv? Tilhørighet er kanskje den viktigste faktoren i menneskets lykke og det forstod grunnleggerne av velferdsstaten.

Statlig styring. NTL NAV tror statlig styring av arbeids- og velferdspolitikken er nøkkelen til et slikt inkluderende arbeidsliv. Når arbeidsformidlinga blir kommersialisert trer andre mekanismer inn. Det skjer et fokusskifte fra deg og din situasjon til inntjening på formidling av din arbeidskraft. For staten er det viktig at du har fast arbeid, for da er du sjølstendig og evner å bidra til fellesskapet. For bemanningsbyrået er du viktig så lenge du kan dekke arbeidskraftbehovet til bestilleren. Hva skal du leve av de periodene du ikke har jobb? Dette er naturligvis en forenkling, da bemanningsbyråer også formidler arbeidstakere til faste stillinger. Poenget er å vise at grunnsynet vårt betyr noe for resultatene over tid.



Har vi råd til velferd?

Velferdsytelsene skal være statlig styrt, universelle og rettighetsbaserte, heter det i prinsipp- og handlingsprogrammet vårt. Velferden skal gjelde alle og den bygger på at vi bidrar etter evne og får etter behov. Statens forvaltning kan nok oppleves som urettferdig, men finnes det en mer uhildet måte å forvalte velferdsstatens regelverk på? Ønsker vi likebehandling er det statlig forvaltning av universelle og rettighetsbaserte ytelser som gjelder.

Sosial dumping underminerer velferdsstaten. Du får dårlig lønn og fellesskapet får ingenting når skatten unndras, mens bestiller får jobben «gratis» og den som eier arbeidskrafta di tjener mer. Hvis ikke sosial dumping og kriminalisering av arbeidslivet bekjempes vil velferdsstaten forvitte. Det vil mange tape på, mens noen få vil tjene på det.

Det kostet å bygge velferdsstaten, men de viktigste grunnsteinene ble bygd før

olja. Norge er ikke en velferdsstat fordi vi er rike, slik mange hevder. Vi er et rikt land fordi vi har en velferdsstat. Velferdsstaten bidrar til at vi kan arbeide også når vi er delvis sjuke, men viktigst av alt bidrar den til en stor kvinneandel i yrkeslivet. Den viktigste inntektskilden til velferdsstaten er ikke olja, men at de fleste er i arbeid. Samtidig krever det at vi kan og vil betale for velferden gjennom skatteseddelen. Så spørsmålet er ikke om vi har råd til velferden. Spørsmålet er om vi har råd til å miste velferden.

Hva vil du? Det er relativt stor likhet i norsk politikk sett i et globalt perspektiv. Likevel er det klare skiller i hvordan de politiske partiene tenker at du og jeg skal opprettholde vår levestandard og hvordan vi tenker om andres levestandard. Trenger vi en sterk velferdsstat? Svaret mitt er ja! Hvem kan gi oss det? Det er spørsmålet jeg stiller meg foran urna til høsten.



Forhandlingsvettreglene

1. Planlegg forhandlingene godt og gå ikke alene
2. Vit alltid hvem du representerer
 - Snakker jeg for meg eller medlemmene?
 - Avhold medlemsmøte for å få innspill
3. Ta med nødvendige avtaler og regelverk for å kunne hjelpe deg selv og andre
 - Snakk med andre organisasjonene for å danne felles plattform
4. Tilpass kravene etter prinsipp- og handlingsprogrammet
5. Ta hensyn til budsjett og rammer
 - Still ikke urealistiske krav
 - Sett mål for resultatet
 - Legg fram alternativer
6. Ta trygge veivalg
 - Krev at arbeidsgiver legger fram nødvendig informasjon
 - Krev dokumentasjon for påstander
7. Lytt til erfarne fagforeningskamerater og søk råd om nødvendig
 - Det er lov å kreve pause i forhandlingene
8. Vær forberedt på at vi ikke vil få fullt gjennomslag
 - Husk at vi har rett til å komme med de protokolltilførselene vi ønsker
 - Sett en smertegrense – hva er bruddgrunnlag og hva kan vi akseptere?
9. Vend i tide, det er ingen skam å gå til brudd
 - Signer ikke noe du ikke er komfortabel med og som du ikke kan stå inne for
 - Vit hva som skjer hvis vi går til brudd og sett deg inn i tvistemekanismen
 - Det som står i protokollen definerer det vi har sagt oss enige i

Geografi

1. I hvilket land finner du den kjente statuen «Manneken Pis»?
2. Hva heter verdens lengste elv?
3. I hvilket land finner du Taj Mahal?
4. Hva betyr Stillehavet?
5. Hva heter verdens største innsjø?
6. Hva betyr ordet geografi?

1. Belgia, i byen Brussel 2. Nilen 3. India 4. Mare Pacificum/det fredsfulle havet 5. Det kaspiske hav 6. Jord/jordmenneske

Norges historie

1. Hvem var Norges første konge?
2. Hvor mange fylker har Norge nå?
3. Når omtrent var «Jappetiden»?
4. Hva handlet folkeavstemmingen i 1919 og 1926 om?
5. Hvor mange år var Norge i union med Danmark?
6. Hvilket politisk parti er Norges eldste?

1. Harald Hårfagre 2. 11 fylker 3. 1983-1987, 4. Brennevin 5. 434 år fra 1380-1814, kalt dansk-tiden 6. Venstre

Fagbevegelsen

1. Hvem var første kvinnelige LO-leder?
2. Hvem regnes som fagbevegelsens far?
3. Når ble NTL stiftet?
4. Hva heter loven som ble erstattet av Lov om statens ansatte?
5. Hvilket år kom hovedavtalen mellom LO og NHO?
6. Hvilken regjering innførte 1.mai som en helligdag først?

1. Gerd-Liv Valla, 2. Marcus Thrane 3. 1947 Stortinget 4. Tjenestemannsloven 5. 1935 6. Quislings regjering, men den ble opphevet i 1945 og senere anerkjent av Norge i 1947

For de minste

1. I hvilken barne-tv serie treffer vi Apa, Ted og Elfi?
2. Hva heter kjæresten til Shrek?
3. Kan du et annet ord på H2O?
4. Hva heter «Winnie the Pooh» på norsk?
5. Hvilken farge har huset som Mummitrollet bor i?
6. Hvem av foreldrene til Peppa Gris bruker briller?

1. Vennebyen 2. Fiona 3. Vann 4. Ole Brumm 5. Blått med rødt tak 6. Pappa Gris

Påske

1. På hvilken påskedag red Jesus inn i Jerusalem?
2. Hvilken farge brukes i påsken i kirken?
3. Hva kalles den jødiske påsken?
4. Hvilken dag i påsken stammer nattverden fra?
5. Hva er det man kaller «den stille uken»?
6. Hvor stammer påskeharen fra?

1. Palmesøndag 2. Hvit 3. Pesach 4. Skjærtorsdag 5. Tiden mellom palmesøndag og 1. påskedag 6. Hildeberg i Tyskland

Tv og underholdning

1. På hvilken kanal går programmet «71grader Nord»?
2. Hva het den første programlederen av Robinson ekspedisjonen?
3. Hvilken politiker deltok i Maskorama på NRK?
4. I hvilken TV-serie treffer vi familiene Forrester, Logan og Spencer?
5. Hva er det ekte navnet til artisten TIX?
6. Når startet prøvesendingene med fargefjernsynet i Norge?

1. TV Norge 2. Nils Ole Oftebro 3. Trygve Slagsvold Vedum 4. Glamour 5. Andreas Haukeland 6. 1972

Sport og spill

1. Hvilket kortspill er kjent for lignende spill basert på matchende kort av samme rang, rekkefølge og samme farge har også blitt et populært brettspill?
2. Hvilket norsk fotballag holder til på ColorLine stadion?
3. Hvem var den første vinneren av Mesternes Mester?
4. Hvor mange ruter har et sjakkbrett?
5. Hva er maks poengsum i Yatzy?
6. Hva heter de fire vertsbyene i den Tysk-Østerrikske hoppuka?

1. Runmy 2. Alesund Fotballklubb 3. Dag Otto Lauritzen 4. 2009 5. 324 poeng 6. Oberstdorf, Garmisch-Partenkirchen, Innsbruck og Bischofshofen.

Smartere enn en 5.klassing?

1. Hva er kvarts?
2. Hva er et palindrom?
3. Hvor mange knokler er det i menneskekroppen?
4. Hva betyr «fortissimo»?
5. Hvor mange menn var på Eidsvoll da Riksforsamlingen vedtok Norges Grunnlov?
6. Fra hvilken religion kommer guden Vishnu?

1. Hardt mineral, finnes i de fleste bergarter 2. Ord som er likt begge veier 3. 206 knokler 4. Meget sterkt 5. 112 stk 6. Hinduismen

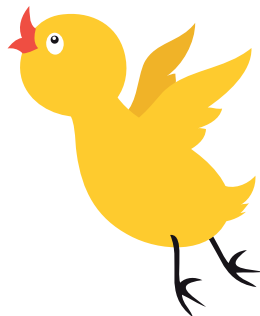
Det var snart duket for årets store begivenhet: NTL NAVs gigantiske påskefest, som denne gang var lagt til høyfjellshotellet Skrækken i vakre Skvaldres. For å forberede festlighetene ble bestyrelsen og de sentralt snauklpte tillitsvalgte innkalt til planleggingsmøte. Etter at alle hadde ankommet og prekevert sine ekvipasjer, samlet de seg i hotellets peisestue for å ta en helt alkoholfri toddy på landsforeningas regning. Praten gikk livlig og lattersalvene satt løst; det var ingen tvil om at dette skulle bli tidenes beste påskefest.



Gjengen ble delt inn i diverse komiteer med hver sine ansvarsområder. Det ble med seks mot fem stemmer vedtatt at det skulle nedsettes en overoppsynskomite med ansvar for koordinering og økonomiske disponeringer. Til denne ble Harald Borger-skapet og Solfrid Bürgermeister utpekt, sammen med Ruby Costamassapenga og Birgit Rentesrente. Denne komiteen fant seg til rette i resepsjonen hvor de hadde tilgang til overvåkningskameraene og kassasystemet. Til aperitifkomite valgte styret Ricky Martini og June Underberg. De var veldig takknemlige for å få jobbe med noe de hadde spisskompetanse på, og de begav seg straks til baren for å høre hva hotellet hadde å by på av strupeleskere. I serveringskomiteen stilte Torgeir Gomme, Tove Pai, Hanne Kålruletter, Anne Kari Morellberg og Renate Hjortetakksalt-Lussekatten. Det ble besluttet at de skulle sette opp base på hotellets kjøkken, hvor de også kunne ha løpende dialog med kokken.

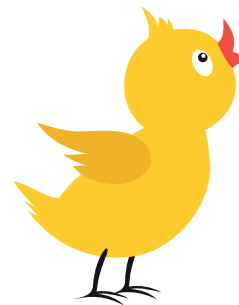
Det ble videre satt ned en underholdningskomite. Til middagsunderholdning kom man fram til at det skulle være komisk innslag med Tarjei Haha og Elisabeth Stæn-

døpp, samt danseshow med Yanni Vikan-nosomikkedukan. Etter festmiddagen skulle The Olsenbande (Tine og Jens) spille opp til dans med den sagnomsnuste Harald Langtromme på slagverk. Underholdningsgjengen benket seg sammen i hotellets sauna hvor man øvde på sang, svette og tårer. Til slutt ble det satt ned en egen sikkerhets- og ryddekomisjon. Her ble Bjarki Steinhardsen valgt som leder, med Johan Gunner og Ida Skogvokter som assistenter. For å være sikre på at folk så hvem som skulle være vektere, meldte Lillian Skreddersaksen seg som uniformsfullmektig. Rasmus Ryddavekken fikk rollen som insourcet renholder. Sikkerhets- og ryddekomisjonen satte seg på rampa ved hotellets varemottak der de hadde full oversikt over hvem som kom opp veien til hotellet.



Alle komiteene var godt i gang med sitt arbeid da de plutselig hørte oppstandelse i resepsjonen. Birgit Rentesrente hadde nemlig fått med seg at det var en gul, kjempstor påskekylling som trampet rundt på hotellet. Overoppsynskomiteen fulgte den fra skjerm til skjerm på overvåkningskonsollen. Plutselig hørte de et rabalder uten like fra kjøkkenet. Etter en god dose nordmørske og vestlandske gloser, før kjøkkendøra opp og kyllingen kom løpende med stekepanner, kjevler og kålruletter haglende etter steg. Kyllingen kvitret ikke akkurat, men den hadde et relativt muntret mål og mumlet et eller annet uforståelig. Kyllingens ferd fortsatte med et forrykende tempo inn i baren. Her overrumplet den Martini og Underberg som allerede hadde testet et tyvetalls helt alkoholfrie drinker. De ble så forskrekket at glass og flasker danset i golvet og knustes i tusen knas. Martini var sikker på han hørte kyllingen nynne på Alf Prøysens «Pengegaloppen»,

men Underberg var usikker. Hun mente riktignok at det kunne høres ut som «kroner... kroner.. kroner et eller annet». Kyllingen løp rundt som et skremt fjærkre og greide til slutt å forville seg inn i saunaen. Midt i øvinga til The Olsenbande begynte kyllingen å kore som den var på galleriet i Skvaldres Skravkirke. Langtromme ble hissig og slo på stortromma til kyllingens trommehinne sprakk og den la så på sprang ut av saunaen. Tydeligvis var den nå så forskrekket at den forsøkte å komme seg ut av hotellet. På overvåkningskameraene kunne de se hvordan den løp ned til peisestua og sprang mot nødutgangen. - Men i alle dager, ropte Bürgermeister, det virker som kyllingen var helt rød på innsida på en måte. Kunne det være at den blødde så voldsomt fra trommehinnesprekken? Kyllingen enset i allefall ikke det, den tok seg ikke en gang bryet med å åpne nødutgangen, men sprang rett igjennom glassdøra så det skralla. Sikkerhets- og ryddekomisjonen som var utenfor der nødutgangen var, kunne bare måpende se hvordan kyllingen flaksa forbi dem og av gårde nedover veiene. I døråpningen hang et grønt EXIT-skilt og blinka og dingla.



Hele gjengen var så rystet over det som hadde skjedd, at de på nytt måtte samles for å ta en helt alkoholfri toddy, på landsforeningas regning. Det var ingen som hadde noen anelse om hvem denne kyllingen var.

Men våre trofaste lesere av Gaiden vet kanskje hvem kyllingen var?

Vet du hvem det er – send en e-post til gaiden@ntlnav.no så er du med i trekninga av 10 Flax-lodd! Skriv «PÅSKEYLLING» i emnefeltet.

Mange midlertidig ansatte

Statsansattloven har en unntaksmulighet for midlertidig ansettelse. «Arbeidet er av midlertidig karakter» kommer typisk til anvendelse der det arbeidet som skal utføres ikke hører til oppgaver virksomheten ordinært håndterer.

RENATE HOLSBØVÅG-LYNGSTAD (tekst) JENS HOLSBØVÅG-LYNGSTAD (foto)

Med så mange midlertidige i NAV, blir det brukt enormt med ressurser på å rekruttere. Problemet er at vi ikke nødvendigvis blir flere og vi konkurrerer med oss selv i rekrutteringen.

Rekrutteres flere ganger. Selvsagt skal vi drøfte bruken av midlertidige ansettelser, og kanskje er svaret på en behovsanalyse at det er det riktige. Vi kan selvfølgelig ønske oss faste ansettelser, både for våre kollegaer og for arbeidsmiljøet. Men av og til må vi også se at behovet er av en midlertidig karakter. Problemet oppstår når vi starter en rekruttering. Behovet er prekärt, og vi har hjemmel for å bruke administrative tilsetninger for en periode på inntil seks måneder (12 måneder etter eventuell avtale med tillitsvalgte). Men når behovet da ikke avtar og vi gjerne skulle forlenget disse vi har ansatt på administrative vilkår, ja da må vi lyse ut stillinger igjen. Ny runde med de tillitsvalgte og medbestemmelsesapparatet, nye runder med søknader og intervju av kandidater, for så å komme frem til en innstilling vi kan sende videre til ansettelsesrådet. De vi allerede har inne på administrative vilkår, søker selvsagt disse midlertidige stillingene; arbeidsoppgavene er tilsvarende de samme og arbeidsstedet er det samme som de har i dag. Kanskje trives de godt med kollegaene sine også. Og ønsket er jo for de fleste å ha en jobb å gå til, uansett om den er midlertidig eller fast. De heldige får da kanskje en midlertidig stilling. Men kontraktene er jo ikke veldig lange. Så vi vil tro de fleste på midlertidige kontrakter, uten fast jobb også søker aktivt etter jobber. Kanskje kommer de over en stilling på et annet NAV kontor, eller i et annet



Renate Holsbøvåg-Lyngstad startet selv som midlertidig ansatt i NAV. Først et års tid ved NAV Lørenskog og etter å ha flytta til Nordmøre ble det nok et år med midlertidighet ved NAV Fræna.

resultatområde i NAV. Og selv om den stillingen de søker er midlertidig, så er kontraktstiden lengere, eller kanskje stillingen har en bedre lønn. Og igjen, er du riktig kandidat så får du tilbud ved den nye NAV enheten. Og til slutt søker kanskje den midlertidige kollegaen vår en fast jobb hos oss - og får den etter enda en rekrutteringsrunde, men da er det allerede tredje gangen vedkommende er i en rekrutteringsprosess i NAV.

Ressursbruk. Dette er en ond sirkel. Rekruttering i et NAV-kontor skaper behovet for rekruttering i et annet NAV kontor. Og ressursene vi bruker til denne rekrutteringen, kunne vi har brukt på det som virkelig er jobben vår; å forvalte en stor del av statsbudsjettet til det beste for våre brukere. Tenk alle ledere, tillitsvalgte og HR personer som til stadighet sitter i rekrutteringer. Vi har kollegaer som til stadighet driver med opplæring av nytilsatte, om de er midlertidige eller faste. Men hadde det kanskje skapt litt ro om vi fikk faste ansatte i stedet for noen som med en gang de begynner å jobbe hos oss,

begynner å søke etter nye jobber? Når skal det ta slutt?

Arbeidsmiljø i ubalanse. Jo da, våre kollegaer er dyktige, de som har faste og de som ikke har faste jobber. Alle gjør en innsats og vil det beste for våre brukere, men en høy andel midlertidig ansatte skaper mye usikkerhet. Det skaper et arbeidsmiljø som ikke er i balanse, kollegaene våre som sitter med opplæring etter opplæring føler på at de har så mye annet de også skulle gjort. Våre flinke kollegaer som er midlertidig ansatte er selvsagt på jakt etter en fast jobb. Det er iallfall nærliggende å tro. Fast jobb gir deg en sikkerhet for fremtiden, lån i banken og pensjon når den tid kommer.

Dagens situasjon. I skrivende stund (05.03.21) ligger det 104 NAV-stillinger ute på arbeidsplassen.no. Det er da også godt å kunne si at 67 av disse er faste stillinger, men like fullt er 37 av en eller annen form for midlertidig. Ifølge statistikk fra arbeidsgiver per januar 2021, var det totalt 1364 midlertidig ansatte i hele NAV (statlig ansatte). Selv om trenden i 2019 viser noe lavere bruk av midlertidig ansatte enn før, har etaten jevnt ligget på mellom 800 og 1100 midlertidig ansatte de siste årene. Selvsagt ble 2020 et spesielt år, hvor Norge ble rammet av en pandemi sammen med resten av verden, og ingen ante vel at den ville vare så lenge som den har. Men om vi da ser på at vi i rekordfart ansatte mange administrativt, så må disse nå snart søke andre jobber enten i eller utenfor etaten.

NAV gir muligheter. NAV gir muligheter, både til egne ansatte og brukere. Men vi er også veldig gode på å lære opp ansatte innen offentlig forvaltning, bare for at våre kollegaer skal søke seg over til andre etater som driver offentlig forvaltning som i Skatteetaten eller i Politiet. Hadde vi greid å gjøre oss selv mer attraktive med å bruke ressursene der vi skal bruke de? Vår personal- og lønnspolitikk sier jo noe om dette; «Ansatte skal oppleve etaten som en attraktiv arbeidsplass med konkurranse-dyktig lønn og gode utviklingsmuligheter». Ja da gjør vi noe riktig med å utvikle gode statsforvaltere til andre etater. Men er vi så gode på å utvikle oss som ett NAV?

Kva veg tar arbeidslivspolitikken?

Som statleg tilsette i NAV så er det i øverste instans Stortinget og regjering som er vår arbeidsgjevar. Difor vert stortingsvalet i haust eit viktig val for tilsette i staten og avgjerande for kva arbeidsgjevarpolitikk som skal liggje til grunn i staten dei neste fire åra.

TARJEI AAMOT HAGA (tekst) OLE PALMSTRØM (foto)

Gaiden har med utgangspunkt i Høgre sitt føreslegne partiprogram, dei raudgrøne partia (SV, Ap og SP) sine føreslegne partiprogram og kva saker NTL har vore opptekne av, sett på kva endringar ein kan forventa dersom det vert eit regjeringsskifte og ei ny raudgrøn regjering i Noreg etter valet i haust.

ABE-reforma. Dei fire ulike regjeringsskifta til Erna Solberg har dei siste 8 åra styrt Noreg. Solberg I-regjeringa, då bestående av Høgre og Framstegspartiet, innførte i 2015 den såkalla avbyråkratiserings- og effektiviseringsreforma (ABE-reforma), som sidan har vorte vidareført i samtlige statsbudsjett. Venstresida har vore kritiske til denne reforma, og hevdar at det slettes ikkje er noko reform, men i realiteten kreativ ordbruk for flate kutt i statsforvaltninga.

NTL og forbundsleiar Kjersti Barsok har vore klinkande klare på kva forbundet meiner om ABE-reforma og har tidlegare uttalt at det ikkje er tvil om at regjeringa si ABE-reform vil gje dårlegare tenester for innbyggjarane.

I forslaget til Høgre sitt partiprogram kan ein lese at Høgre vil fortsetje avbyråkratiserings- og effektiviseringsreforma.

I Arbeidarpartiet sitt partiprogram står det at Arbeidarpartiet vil fjerne ordninga



– Det er det knapt til å tru at regjeringspartiet Høgre vil fortsetje og utarme dei statlege verksemdene, sa NTLs leiar Kjersti Barsok til FriFagbevegelse i fjor haust da ho ble intervjuva om koronapandemien og ABE-kutta.

med ABE-kutt og erstatte den med målretta prosessar og effektivitetsmål.

Sosialistisk Venstreparti har inga formulering om avvikling av ABE-reforma i forslaget til partiprogram, men tar til orde for å reversere høgresida sine kutt, og har tidlegare vore veldig klare på at ABE-kutt er noko ein vil avvikle dersom SV kjem i regjering.

Senterpartiet har ikkje nevnt reforma i sitt forslag til partiprogram, men partiet sin finanspolitiske talsperson, Sigbjørn Gjelsvik, har uttalt til FriFagbevegelse at flate kutt over heile linja er ei dårleg løysing, men at Sp meiner at det fortsatt er fornuftig med krav til effektivisering i det offentlege.

Tillitsreform i offentlig sektor. Ein ny tillitsreform i offentlig sektor er ei sak dei tre raudgrøne partia står samla om. Det som går igjen i partiprogramma er behovet for å ta eit oppgjør med mål- og resultatstyringa i sektoren. Høgre sitt forslag

til partiprogram nemner ikkje behovet for ei tillitsreform.

SV foreslår at ein må få på plass ei ny tillitsreform som fremjar faglegheit og auka medråderett for tilsette og deira organisasjonar.

Arbeidarpartiet tek til orde for at ein treng ein ny arbeidsgjevarpolitikk i staten og foreslår å ta brukarar, tilsette og leing i alle store offentlege verksemder med på ein forpliktande prosess om korleis tillitsreforma skal utformast på det enkelte område.

Sp vil gjennomføre eit tillitsløft i statleg sektor med sikte på redusert mål- og resultatstyring og å gje meir handlingsrom i førstelinja. Eit tillitsløft skal gjennomførast i nært samarbeid med dei tilsette.

Styrking av arbeidsmiljølova. Noko av det fyrste som skjedde etter at Høgre og FrP inntok regjeringskontora hausten 2013,

var å setje i gang arbeidet med å endre arbeidsmiljølova, og opne for auka bruk av mellombelse tilsetjingar.

I Høgre sitt føreslegne partiprogram står det at Høgre vil vurdere justeringar og oppmjukningar i arbeidsmiljølova for å gi meir fleksibilitet.

Dei raudgrøne partia og ei samla fagrørsle, med unntak av Akademikerne, har vore klare på at endringane i arbeidsmiljølova må reverserast. I alle dei tre parti-programma er mellombelse tilsetjingar nemnt. SP, Ap og SV vil alle fjerne den generelle tilgongen til mellombelse tilsetjingar.

Lønnsutviklinga i offentleg sektor. NTL vil at hovuddelen av lønnsdanninga i staten skal skje gjennom sentrale oppgjer med størst mogleg generelle kronetillegg. NTL NAVs Prinsipp- og handlingsprogram slår fast at vi ynskjer sentrale lønns-tillegg og at lokale lønnsforhandlingar skal avgrensast til anna kvart år. Programkomiteen i Høgre foreslår at Høgre skal arbeide for at meir av lønnsdanninga i offentleg sektor kan skje gjennom lokale forhandlingar.

Blant dei raudgrøne er det mindre kon-

krete eksempel på korleis ein ser for seg lønnsdanninga i staten og meir generelle forslag til å sjå på ulikskapane i løn i Noreg.

Fleirtalet i SVs programkomite vil at det skal fastsetjast forpliktande planar for å redusere ulikskapane i løn i offentleg sektor og stimulere til avtaler mellom partane i arbeidslivet som fremjer ei mer rettferdig fordeling av løn.

SP vil innføre eit lønnstak for leiarar i staten og statlege foretak.

Ap vil setje ned ein leiarlønskomisjon med deltaking av partane i arbeidslivet og følgje opp konklusjonane med politiske grep for å redusere lønnsforskjellene i Noreg. Ap tek og til orde for at leiarlønsutviklinga i offentleg sektor ikkje skal overskrida det som er den gjennomsnittlege lønsutviklinga i samfunnet.

Skattefrådrag for fagforeiningskontingent. Sidan Solberg-regjeringa overtok hausten 2013 har skattefrådraget for fagforeiningskontingenten i Noreg stått stille på 3850 kroner.

I Høgres partiprogram står det at Høgre vil behalde fagforeiningsfrådraget.

Alle dei tre raudgrøne partia har klare formuleringar i sine partiprogram om å arbeide for å styrke det organiserte arbeidslivet i Noreg, og auke fagforeiningsfrådraget.

SV skriv at dei vil gi fullt skattefrådrag for fagforeiningskontingent og legge til rette for auka fagorganisering i alle deler av arbeidslivet.

SP skriv at dei vil arbeide for å auke andelen fagorganiserte gjennom blant anna å auke skattefrådraget for fagforeiningskontingenten.

Arbeidarpartiet skriv at dei vil styrkje den norske arbeidslivsmodellen ved å doble fagforeiningsfrådraget.

Eit viktig val for statstilsette. Valet i haust vert eit spanande val for statstilsette. Slutt på flate kutt gjennom ABE-reforma, ei tillitsreform for offentleg tilsette, styrking av arbeidsmiljølova og ei auke av skattefrådraget for fagforeiningskontingenten er i alle fall fire endringar ein kan forventa seg av ei ny raudgrøn regjering.

LUNCH

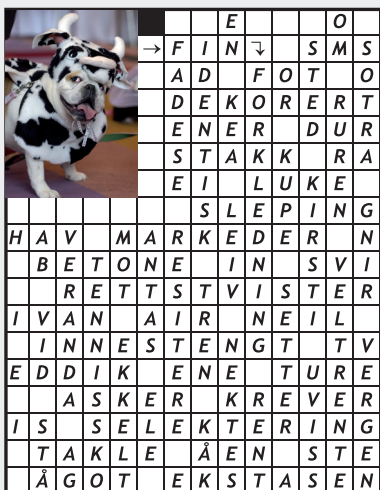


HJERNETRIM

				XORD .NO BULLS	FUGL	KOMM. I ØST- FOLD	I FAVØR AV	↓	LAND I AFRIKA	BRODD
				TONE			MERK TORDEN- GUD			
				MI- SJONS- PREST						
				FOT- TØY				SPORTE FRIER		
				FLY- PRODU- SENT						
↓	SPRÅK	ART. GRIND	↓	SLAVERI	FANGE	ASIAT- ER	TEV- LING		MAKEN STED- FOR- TREDER	
								↙	BRED ARTE	100 m2
ORDNE SENGEN			SKRED BE- VEGE				LAND KOLLE			
OPP- HØYE					BIL- UNGDOM					BLOK- KERE
MAN					VELGE					
↘		INSTR. OPP- LAGT						KUNST HÅLKE		SJELE- LIGE
PLEIE							LUKT DÅSEN		OVER SAGT	
↘			PRØVE IKKE SONET							
SPORTS- UTSTYR	TO- SPANN HJEM- REISE				VOKST NAVNE- DAG 13.04.			SÆR TYPE FISKEN		
DYRKET OM- RÅDE							FOR- BAUSE KRETS			
JEG				PUBLI- KUM				FRAK- SJON		
SJARM				TILDELT				SPAN- DERE		
↘		FJELL- TOPP EN AV TI				FEDRE- LAND TINE				URO
ETTER HUKOM- MELSEN							VEL- SMAK- ENDE			
BRU- TALT					5580				YGG- DRASIL	

Navn: Adresse:

Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

1. Astrid Dahl, 2223 Galterud
2. Kjell Steen, 4045 Hafersfjord
3. Roy-Åge Edvardsen, 8890 Leirfjord

First for innsending av kryssord er 1. august 2021.

Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden mars 2021» og sendes til: NTL NAV v/ Yanni Vikan, Møllergata 10, 0179 OSLO. 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

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

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

Tilgi dem ikke, de vet hva de gjør!

Jeg tror mange vil si seg enige i at vi har lagt bak oss et langt og krevende år. Det er et år siden koronapandemien nådde Norge og landet stengte ned. Regjeringen inviterte til dugnad og folk stilte opp. I begynnelsen gikk det fint med dugnad. Det gikk tross alt mot vår og sommer. Og dugnaden var sikkert over til høsten. Trodde vi. Så feil kan man ta.

Om det siste året har vært langt, er det ingenting mot snart åtte år med blå regjering. En regjering som har kuttet i budsjettene til statlige virksomheter, og vært frekk nok til å påstå at det er en reform. Med mål om å avbyråkratisere og effektivisere staten. Som om byråkrater er et skjellsord. Gaidens lesere bør være godt kjent med konsekvensene denne «reformen» har fått for NAV. Fra 2015 til 2021 er NAVs driftsbudsjett kuttet med 496 millioner. Det tilsvarer 670 årsverk. Men noen har tydeligvis vært definert som enda mer «unødvendige byråkrater» enn NAVs ansatte. En av virksomhetene som har vært utsatt for forholds-messig størst kutt er Folkehelseinstituttet (FHI). Fra 2016 til 2018 var FHI pålagt å kutte 20 % av budsjettet, tilsvarende 165 millioner. Advarslene var klare; dette vil svekke beredskapen. Men lyttet regjeringen i sin iver etter å slanke «helsebyråkratiet»? Selvsagt ikke.

Arbeidstilsynet har åpnet tilsyn etter at ansatte i FHI jobbet 40.000 timer overtid i 2020. Det er mye for en liten virksomhet, og hele 14 ganger mer enn i et normalår. Vi kan trygt konkludere med at ansatte ved FHI har jobbet helsa av seg for fellesskapet. Også helsedirektoratet har fått større kutt enn de «rene» osthøvelkuttene. Store kutt i helseberedskapen er en fullstendig feilslått politikk. Det fremstår som svært spesielt at man blant annet har kvittet seg med

flere titall ansatte i FHI som drev med smittevern.

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) har også fått store budsjettkutt. I ti år har DSB gjort risikoanalyser av alvorlige farer og trusler mot samfunnet. Rapporten for 2019, på oppdrag fra justisdepartementet, inneholdt analyser av 25 ulike scenarioer av de alvorligste hendelsene som kan ramme Norge. Sannsynlighet og konsekvens var en del av analysen.

De to hendelsene som DSB mente utgjorde størst risiko, er begge helsehendelser: pandemi og legemiddelangel. De to tenkte, uønskede hendelsene hadde både høy sannsynlighet og store konsekvenser. Spesielt for liv og helse, men også for samfunnsstabilitet og økonomi. DSB advarte mot at hendelsene antas å skape stor uro, fortvilelse og avmaktfølelse i befolkningen, og mange vil kritisere myndighetene for manglende beredskap.

Beredskap er som en forsikring. Alle vet at det er for sent å forsikre huset når det brenner. Regjeringen har lukket øynene, droppet forsikring og satset på at det går bra. Det gjorde det ikke.

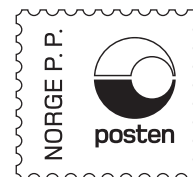
Elisabeth Steen

Elisabeth Steen
leder



Aktønummer: 389560

Returadresse:
NTL NAV
Møllergata 10
0179 Oslo



Har du spurt din
kollega om å bli
medlem i NTL?



FAGFORENINGA  FOLKA SOM GA OSS HELG