

GÅIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV DESEMBER 2020

**UNG
STOLT
TRYGG**



Arbeidsfolk – opp av godstolen!

«Hva slags tittel skal nå dette være?», spør du deg kanskje. Den kan ved første øyekast minne om en strofe fra Internasjonalen, la meg sitere den nynorske varianten: «Opp, træle alle no kring jorda!» Den kan også minne litt om Bjarne Håkon Hanssens tordentale fra 2005 der han forfektet at sosialhjelpsmottakere også må «stå opp om morran».

Jeg vil på ingen måte anklage leserne for å være late. Men jeg tenker det er på tide at vi røsker tak i oss selv og andre for å komme tilbake til kjernen av det fagbevegelsen står for. Vår evige kamp for frihet, likhet, solidaritet og et demokratisk samfunn. For vi kan ikke ta for gitt det vi har, denne kampen ender aldri. Verden er full av krefter som jobber mot oss og jeg vil dra fram noen mørke skyer på fagbevegelsens himmel.

Ulikheten mellom folk, både i Norge og resten av verden, øker med akselererende tempo. Forskjellen mellom de som har mye og de som har mindre skaper sosial uro, frustrasjon og sinne. Blander vi rasisme, diskriminering og arroganse inn i denne deigen, vil vi få et bakverk vi ikke vil smake. Vi kjenner dessverre så alt for godt til hva slike tilstander kan føre til, historiebøkene er fulle av dem. Populister og nasjonalister er på frammarsj i nær sagt hele Vesten. Er vi som samfunn og borgere igjen i ferd med å ta de gale valgene for å løse problemene? Er løsninga å utøve proteksjonisme og polarisering som vi ser i mange land? Er løsninga å lette skattene for de rike og svekke arbeidstakere flest sin rettmessige del av verdiskapinga?

Nei, det er det selvsagt ikke. Så hva er løsninga? Fagbevegelsen har et hemmelig våpen, nemlig at vi er et våpen. Et våpen mot den urett og ulikhet som tiltar i omfang. Det å stå sammen og kjempe for våre gode verdier, er det vi igjen skal vinne våre kamper med. NTL er vår base i denne kampen, og da må vi stå sammen – mange nok av oss.

I den anledning vil jeg benytte sjansen til å takke forhenværende redaktør Jørund O. Gustavsen for hans bidrag til å jobbe for våre medlemmers arbeidshverdag. Samtidig vil jeg takke for den tilliten som er gitt meg, som nyvalgt redaktør. Jeg skal stå sammen med dere i kampen om en rettferdig verden – men jeg vil ha med meg flere, og da trenger jeg din hjelp:

Vær en god kollega, styrk fellesskapet og verv en venn til fagbevegelsen i dag!



FOTO: TORSTEIN BRECHAN

Jan Rune Yanni Vikan
Redaktør

«Jeg liker ikke det jeg ser. Det må jeg si. Jeg synes vi lever i en skremmende tid. Jeg har syntes det lenge. Jeg synes den ligner mer og mer på mellomkrigstiden.» H.M. Kong Harald V

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
Mobil: 412 80 914
jan.rune.yanni.vikan@nav.no

Redaksjonsutvalget:

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

Rasmus Rydland
rasmus.rydland@nav.no
Mobil: 907 23 865

Johan Gunnerud
Johan.gunnerud@nav.no
Monil: 413 03 990

Redaksjonen avsluttet:

19. November 2020

www.ntlnav.no

Adresseendringer meldes medlemsregisteret
til NTL: post@ntl.no

Layout og trykk:

LO Media, Oslo
Tlf: 23 06 22 79



Følg oss på:



Innhold

Send inn din mening

e-post: jan.rune.yanni.vikan@nav.no

Mobil: 412 80 914

Postadresse: NTL NAV, Møllergata 10,
0179 Oslo.



NTL NAVs 6. ordinære Representantskapsmøte. FOTO: JØRUND GUSTAVSEN



Hjemmekontor til besvær? FOTO: JOHAN GUNNERUD



Lederduoen fortsetter. FOTO: JØRUND GUSTAVSEN

02 Redaktøren

06 Skylagring for dummies

07 Gjesteskribent: Ung i NAV

08 Fagforeningsknusing

16 Tolkeansettelser

17 Lønnsoppgjøret 2020



Hjemmekontorets velsignelser

2020 traff oss for fullt i mars. Rådville ble vi beordret hjem sammen med barnehage- og skolebarn. Mens samfunnet hamstret toalettpapir rigget statsforvaltningen opp kontor på de tusen kjøkkenbord.

RASMUS RYDLAND (tekst) JOHAN GUNNERUD (foto)

Hjemmekontor før mars. Før 2020 var hjemmekontor først og fremst sett på som et frynsegode for ansatte i ledende stillinger og i noen grad midlertidig tilrettelegging for sykmeldte. Nå er det for så vidt rimelig nytt i NAV at større grupper av ansatte har egen bærbar pc, og dermed mulighet for å arbeide fra andre nettverk enn NAV sitt. Ledere og andre med tjenestemobiler og mulighet for å besvare epost fra denne utenom arbeidstid, er nok det vesentligste bidraget til arbeid utenfor kontoret før pandemien.

Delte meninger. Blant våre kolleger er det lett å finne både dem som har varme tanker om hjemmekontor, og de som er så lei av å være hjemme at de blir dårlige med tanken på en eneste dag til. For det første er vi forskjellige sosialt. Noen setter pris på avbrytelser av kolleger som ønsker å diskutere en sak, mens andre ikke. Det er stor forskjell på hvordan arbeidsplassen er, cellekontor eller landskap, arbeidsmiljø og så videre. Noen har fem minutter å spasere til arbeid, mens andre pendler timevis hver dag. Ikke minst er det viktig hvordan man bor, har man plass til eget kontor eller bruker man spisestua?

Ledelse av ansatte på hjemmekontor. Det er svært lite som tyder på at NAVs produktivitet går ned som følge av hjemmekontor, i hvert fall på kort sikt. Ansatte i NAV er ofte selvgående og genuint interesserte i faget og arbeidsoppgavene sine, så fysisk fravær av leder synes ikke å være et problem i seg selv. Men hvordan får vi til opplæring av nye ansatte. NAV har ansatt utallige ansatte siden pandemien startet, hvordan blir de kjent med sine kolleger? Skulder ved skulder er måten vi har drevet opplæring på. Rapporten bestilt av DFØ, «Da statsforvaltninga flyttet hjem», peker også på at det har fungert greit, men at fagmiljøene og kolleger er en viktig faktor for engasjementet for arbeidsoppgavene. Hva skjer når vi blir fjernere fra hverandre? Hva skjer når vi må samhandle med nyansatte kolleger på Teams som vi ikke kjente fra før?

Arbeidsmiljøutfordringer. Det er ikke tvil om at det er vanskeligere for kolleger og leder å fange opp om en ansatt har problemer som burde vært håndtert.

Mange føler seg nok mer isolert og ensomme enn før, og ville hatt et større behov for å bli sett av leder og kolleger. Rapporten fra DFØ belyser dette temaet og stiller seg spørsmålet: Hva er god ledelse nå? Dette er et viktig spørsmål, det besvares blant annet med at det er et lederansvar å legge opp til sosiale arenaer i arbeidshverdagen, når ansatte selv tar ansvar for dette, så blir det ofte nedprioritert i konkurransen med annet arbeid. Klarer man å skille mellom arbeidstid og fritid på hjemmekontor? Her er vi nok forskjellig skrudd sammen. Når stua og kontoret er det samme, er det nok for mange vanskelig å ha et tydelig skille. For engasjerte ansatte er det å «gå hjem» når arbeidshverdagen er slutt en større utfordring. En viktig del av dette spørsmålet er når man er yrkesskadeforsikret på hjemmekontor? I NAV har vi blitt enige med ledelsen at når vi arbeider på hjemmekontor, så er vi «beordret» til det. Dette betyr at hjemmet er å anse som avtalt arbeidssted og man er yrkesskadeforsikret, men dette gjelder kun når man faktisk arbeider. Hjemme vil man oftere blande sammen huslige sysler med arbeid, det betyr at det ofte vil være et skjønsspørsmål om man er dekket. Hva hvis man faller i trappen når man skal hente avisen før man tar lunsj?

Kompensasjon. Når alle er på hjemmekontor, hvorfor skal arbeidsgiver bruke masse skatte kroner på å holde alle med egen arbeidsplass da? Vi har allerede hatt lange diskusjoner i NAV om «free seating», cellekontor og landskap. Til syvende og sist handler denne diskusjonen om hvor mye penger vi skal bruke på gode nok arbeidsplasser. NAV bruker svært mye penger på arbeidsplasser, og nå stiller vi ansatte opp med vårt eget hjem som arbeidsplass. Er det greit? Enkelte har tatt til orde for at vi burde blitt kompensert for dette?

Sareptas krukke. Hvordan ser arbeidslivet ut etter pandemien? 2020 har vært et stort eksperiment i forhold til bruk av hjemmekontor. NAV har teknologien, vi vet at den fungerer og vi vet at mange setter pris på å arbeide hjemmefra. Hjemmekontor vil nok få en større plass i arbeidslivet etter pandemien, uansett hva vi måtte mene om det. Spørsmålet er hvordan vi kan sikre

gode trygge rammer for bruk av hjemmekontor. Blir hjemmekontor en måte NAV kan spare utgifter til kontorlokaler, mens ansatte stiller opp med hjemmene sine på «dugnad»? NTL NAV ønsker å være en tydelig stemme for gode ordninger for alle ansatte i alle situasjoner. Vi tenker at bruken av hjemmekontor skal være forsvarlig og godt regulert, og tas i bruk både når det er til nytte for den ansatte og for arbeidsgiver. Det skal fortsatt være arbeidsgivers plikt å holde de ansatte med kontorplass og ikke bruke hjemmekontor som påskudd for å spare penger.

Fremtidens arbeidsplasser. Siste ord er definitivt ikke sagt om bruken av hjemmekontor i NAV. Arbeidsplassutforming i NAV, og staten ellers, var allerede godt i gang før pandemien. 2020 ga oss definitivt noen nye momenter å tenke på i denne saken, som for eksempel smittevern og beredskap. Nå er rapporten fra DFØ klar, som et første faktagrunnlag. I tillegg venter vi på en utredning fra Statsbygg. Det er nå fremtidens arbeidsplasser skal skapes, og det skal vi bidra til.

Hovedfunn i rapporten

«Da statsforvaltningen flyttet hjem»

- Mange opplevde seg som heldige som kunne ha hjemmekontor
- Privatlivet påvirker oppgaveløsningen i større grad enn før, og det har blitt vanskeligere og skape felles forståelse om oppgavene.
- Digitale arbeidsverktøy er blitt helt nødvendige for å kunne kommunisere og samhandle, både mellom ansatte og mellom leder og ansatt.
- Teknologien har fungert og vi ser at statlige virksomheter har hatt en enorm utvikling i å ta i bruk denne.
- Fagmiljøene har stor betydning for produksjon, engasjement og identitet. Det er et behov for å ha fokus på fagmiljøene som drivkraft for effektivitet og kvalitet i arbeidet.

Skylagring

Skylagring er ei teneste der eksterne leverandørar tilbyr seg å lagre og oppbevare store mengder data på sikre serverar, i staden for at kundane sjølv må lagra data på eigne serverar. Leverandørane er ansvarlege for å halda data tilgjengeleg for kundane, og samstundes beskytte dei frå å hamne i hendene på uvedkomande. Bedrifter og organisasjonar kjøper lagringskapasitet og tilleggstenester etter behov.



Tarjei Aamot Haga, sentralt frikjøpt tillitsvald og i NTL NAVs gruppe for IKT-utvikling

TARJEI AAMOT HAGA (tekst) LINE AAS VAD (foto)

NAV har ein kompleks og samansett IT-portefølje, og drifter det aller meste sjølv. NAV IT utviklar og held ved like ein intern, sjølvutvikla skyløysing som har blitt bygd opp gjennom fleire år. På NAV si private skyløysing går det eit stort tal sjølvutvikla og internt forvalta applikasjonar som også driftast av NAV. NAV har opparbeidd seg betydeleg kompetanse på dette området. Skystrategi. NAV sin skystrategi seier at NAV skal ha som mål å styrke kompetansen og bruken av skytenester ytterlegare i framtida, anten i eigen sky, i ei allmenn sky, eller gjennom ei hybrid løysing. Vidare seier strategien at for alle nye tenester skal det vurderast om tenesta kan setjast ut i ei skyløysing dersom det ikkje føreligg spesielle hindringar eller slike tenester er vesentleg dyrare enn alternativet.

Erfaringar. I 2019 valte Forsvaret å privatisere sin skylagring, og anbodet blei vunne av Microsoft. I fyrste omgang er det ugradert informasjon som skal lagrast, men seinare

skal også gradert informasjon lagrast i skytenestene. NTL Forsvar har vært kritisk til anbudsprosessen, og leiar Stina Baarne Hassel har tidlegare uttala til FriFagbevegelse at «privatisering av ein offentleg IKT-teneste aukar fara for sikkerheitsbrot betrakteleg. Dette er ein risiko vi ikkje har råd til å ta».

Skandale. Mange har også IKT-skandalen i Helse Sør-Øst friskt i minne, der helseføretaket skulle modernisera IKT-strukturen på alle sjukehusa, og la kontrakten ut på anbod. NRK avdekkja seinare at IT-personell i Asia og Aust-Europa hadde hatt tilgang til sensitive personopplysningar i Helse Sør-Øst, og skandalen var eit faktum. Kontrakten vart seinare kansellert, og helseføretaket hadde tapt 280 millionar kroner. Utfordringar. Leiar i NTL Forsvar, Stina Baarne Hassel, peiker på at ein bør sjå på ei felles offentleg skyteneste for alle offentlege etatar framfor at alle skal inngå eigne avtalar. Det same gjer leiar i Attac Norge, Hege Skarrud, 2. nestleiar i NTL, Ellen Dalen

og Trond Finstad i Fagforbundet i ein kronikk i Klassekampen 10. november. Her viser dei til at offentlege data er grunnleggjande for velferdstenestene våre og gjeld opplysningar om alt frå helse, bustad, skatt og arbeidsliv til forsvar og beredskap. Dei peiker på at dette er data av stor verdi som må haldast under demokratisk kontroll og styring.

BundesCloud. I Tyskland gjennomfører dei eit stort IT-prosjekt der dei samlar tenestene i statsforvaltninga i ein eigen skyteneste kalla BundesCloud. Den skal utviklast og driftast i eigen regi. Tyske myndigheiter peikar på to grunnar til at dei utviklar skytenester i eigen regi. Dei ynskjer å straumlinjeforma IT-drifta i forvaltninga og dei vil halda kontrollen over eigne data utan å vera avhengige av eksterne leverandørar. Då forslaget om ei felles offentleg skylagringsteneste vart debattert under LO Stat sin kartellkonferanse i november 2019, fekk den støtte frå både LO-leiar Hans Christian Gabrielsen og Ap-leiar Jonas Gahr Støre.

Unge arbeidstakere i NAV – en erstattelig ressurs?

NAV er en flott og attraktiv arbeidsplass for oss som er unge og har høy utdanning. Når man lyser ut stillinger i NAV er det gjerne unge og relativt nyutdanna som søker og får jobb. Det er likevel særlig to hovedutfordringer for unge og nyutdanna som burde bekymre oss: Midlertidighet og at de anses for å være svært erstattelige.

LILLIAN SKREDE (tekst) Jan Rune Yanni Vikan (foto)

Unge arbeidstakere blir i stor grad ansatt i midlertidige stillinger. Flere faktorer gjør at de er en svært ettertraktet ressurs å få inn i midlertidige stillinger: De trenger jobb etter endt studium, de anses for å ha stor arbeidskapasitet, og med kort tid i arbeidslivet anses de som lette å forme. Arbeidsgiver vet å utnytte den store arbeidskapasiteten og de blir fort inkorporert i produksjonsbedriften NAV har blitt. Ettersom de ansettes midlertidig, investeres det ikke mye tid fra arbeidsgiver på å utvikle deres faglige kompetanse. Det er produksjon som teller.

Utsatt. Som midlertidig ansatt er man også i en spesielt utsatt posisjon, noe jeg selv har følt på som tre år midlertidig ansatt da jeg startet i NAV. Man føler man konstant må bevise at man kan levere gode resultater, man tør ikke nødvendigvis ta til motmæle eller stille spørsmål ved arbeidshverdagen og man tør ikke benytte seg av de rettighetene man har. Mange tør heller ikke å

organisere seg. Hvorfor organisere seg hvis man likevel ikke skal være der så lenge, og hvilket signal vil det sende til arbeidsgiver om man velger å organisere seg som midlertidig ansatt? Erfaringsvis er det likevel mange midlertidig ansatte som vil dra nytte av å være organisert da det finnes nok av eksempler på ulovlig midlertidighet eller hvor regelverket brytes på andre måter overfor midlertidig ansatte. Trygghet i form av fast arbeid og inntekt er det dagens unge arbeidstakere ønsker seg mest. Trygghet gir også rom for å satse mer på arbeidsplassen sin. Her har vi derfor en jobb å gjøre med å få ned antall midlertidige stillinger i NAV.

Attraktiv. Som nevnt, er unge arbeidstakere attraktive ressurser på arbeidsmarkedet. Også i NAV. Men de forsvinner ofte like fort ut som de kom inn. NAV er kun et springbrett for videre karriere, noe som også gjenspeiler arbeidsgivers holdning til unge arbeidstakere. Arbeidsgiver anser det som høyst sannsynlig at de vil være over i en annen stilling innen kort tid. Og med hundrevis av andre ivrige søkere i kø anses ikke dette som noe problem. Man er rett og slett svært erstattelig. Derfor gjøres det fint lite for å beholde de unge arbeidstakerne, og utskiftningen blir dermed en selvoppfyllende profeti. For hvorfor skal man bli værende på en arbeidsplass hvor du ikke blir satset på eller blir gitt mulighet til faglig utvikling? Dette bidrar til at mange unge arbeidstakere slutter så fort de får mulighet.

NAV må satse. Arbeidslivet i dag er generelt mer flytende enn tidligere og folk skifter jobber hyppigere enn før, men gjennomtrekken mange steder i NAV er enorm. Og med stort gjennomtrekk forsvinner også viktig og kontinuerlig kompetanse. Skal man bygge opp et NAV som også på sikt er



Lillian Skrede er nyvalgt Ung-tillitsvalgt i styret i NTL NAV

bærekraftig, effektivt og kompetent må man i mye større grad satse på unge arbeidstakere. Ikke fordi unge arbeidstakere er viktigere enn andre ansatte i NAV, men fordi kompetansen og stabiliteten i NAV gradvis vil forvitte dersom vi ikke gjør det. Det vil komme til et punkt hvor vi unge arbeidstakere ikke lenger er så erstattelige.

Kompetanse. Som forvalter av Norges viktigste regelverk har ikke NAV råd til å la dyrebar kompetanse gå tapt. Ikke minst burde NAV, som har som hovedmål å få flest mulig ut i arbeid, opptre som en foregangsmodell. Da er trygge og forutsigbare rammer for egne ansatte et minimumskrav og noe vi i NTL NAV må fortsette å jobbe for.

Kampen er ikke over

Igjennom høsten har vi sett at aktører trer inn i det norske markedet på en måte som truer det norske, organiserte arbeidslivet. Et eksempel er WizzAirs satsing på innenriksruter i Norge, som til og med har vekket harme hos statsminister Erna Solberg. – Jeg kommer ikke til å fly med et selskap som nekter arbeidere å organisere seg, svarte hun i spørretimen i Stortinget 14.10.20. Paradoksalt nok støtter altså Solberg boikott av et selskap som har motarbeidet organisering av arbeidstakere, til tross for regjeringsplattformens formulering: «Samtidig anerkjenner regjeringen at mange arbeidstakere velger å være uorganisert».

JAN RUNE YANNI VIKAN (tekst) JUNE HELEN BERG (foto)

NTL NAV vedtok i 2019 egne retningslinjer for etiske innkjøp av varer og tjenester. I dette arbeidet ble det sett på leverandører som kan være aktuelle for NTL NAV, blant annet WizzAir og Uber. I vurderingene så man på selskapenes lønns- og arbeidsvilkår, mulighet for organisering og medbestemmelse, miljø- og klimaaspekter, samt etiske vinklinger sett opp mot NTLs verdigrunnlag.



June Helen Berg deltok i arbeidsgruppa retningslinjer for etiske innkjøp. – En trussel mot trygge arbeidsplasser, sier hun om WizzAirs fagforeningshåndtering til Gaiden.

Wizzwazz! Problemet med WizzAir er ikke at de ønsker å starte innenriksflyvninger i Norge eller at de tilbyr billige billetter. Problemet er at de beviselig har forsøkt å motarbeide at ansatte organiserer seg. Konsekvenser av det er erfaringsmessig dårlige lønns- og arbeidsvilkår, samt lite medbestemmelse. Et eksempel på dette er fra en av deres baser i Romania, der 19 av de ansatte gikk rettens vei da de ble oppsagt på grunn av fagorganisering. Saken gikk til rumensk høyesterett og dommen fastsetter at oppsigelsene var diskriminerende og ulovlige. Det ironiske er at konsernsjefen, Jozsef Váradi, senest i Debatten på NRK 10.11.20 opplyste om at selskapet fortsatt ikke har noen organiserte arbeidstakere. Han avviser dog at de nekter ansatte å organisere seg, samtidig som han påpeker at 70 % av arbeidstakere i privat

næringsliv ikke er organisert i Norge heller. Det er derfor etter Gaidens syn åpenbart hva han egentlig mener.

Ansatt eller utsatt? Et annet eksempel på svekking av lønns- og arbeidsvilkår er Ubers gjeninntreden i Norge fra 01.11.20. Endringer i lovverket åpner for at man ikke lenger må ha drosjekjøring som hovedinntektskilde for å få løyve og heller ikke være knyttet til en sentral. Det betyr at «hvem som helst» kan kjøre drosje og utkonkurrere de som faktisk har dette som levebrød. Selskaper som Uber, Bolt og Lyft styrer også oppdragene etter tilbud og etterspørsel, kombinert med ubegrenset antall løyver gir dette svært uforutsigbar inntekt for sjåførene. Sjåførene vil være oppdragsgivere og en utstrakt fagorganisering mellom selvstendige næringsdrivende er vel urealistisk å forvente. Det vi derimot kan forvente er flere folk som låses inne i lavtlønnsfeller.

Har de Wolt stor skade? På tampa kan vi si noen ord om Wolt og Foodora, for de som liker å få maten på døra. Etter langvarig streik i 2019, lyktes det Foodora-syklistene å oppnå tariff. Senest i årets forhandlinger ble det oppnådd enighet om minstelønn, kilometergodtgjørelse og ansiennitetsstige. Wolt opererer i hovedsak som Uber, der syklister og sjåfører er selvstendige næringsdrivende, altså oppdragsgivere. Da spør det om honoraret man får er stort nok til å dekke trygdeavgift, skatt, arbeidsgiveravgift, forsikringer og lignende slik at folk opparbeider seg folketryggheter. Dessuten, hvordan er det å organisere seg som oppdragsgivere, når man ikke har felles arbeidsgiver?

Representantskapsmøte i NTL NAV 2020

I et spesielt år så ble også representantskapsmøte noe spesielt. Møtet skulle vært avholdt i april, men det ble fort åpenbart at man ikke kunne avholde et fysisk møte med de smitteverntiltakene som gjaldt da. For første gang i historien ble NTL NAVs representantskapsmøte utsatt.

RASMUS RYDLAND (TEKST) JØRUND GUSTAVSEN (FOTO)



belbord, talerstolen ble spritert ned etter hver taler og avstandsreglene ble fulgt. Selv om situasjonen var spesiell og den fysiske omgangen var noe begrenset, så var det ingenting å si på engasjementet fra talerstolen. Nytt av året var at vi kunne bruke MyMeet i det fysiske møtet, slik kunne representantene be om ordet, stemme og ha oversikten over saksdokumentene ved egen PC. Systemet var til god hjelp i møtet, spesielt med tanke på at behovet for å håndtere stemmesedler og forslag skrevet på papir. Det var til god hjelp for smittevernet.

Sakene. Av viktige saker så bør valgordning av hovedtillitsvalgte i de nasjonale linjene nevnes, policy for alkoholservering i NTL NAVs regi og diskusjoner om hvordan vi skal forholde oss til en arbeidsgiver som mange opplever som stadig mer offensiv. NTL NAV har en utfordring med at i flere av de landsdekkende styringslinjer er det ikke realistisk at alle medlemmer møtes for å holde valg, selv ikke i et normalt år. Dette har tidligere vært løst med at de tillitsvalgte har en samling og har valgt den hovedtillitsvalgte. I dialog med forbundet ble vi klar over at praksisen ikke var tråd med vedtektene. Mange opplever at fremgangsmåten har fungert godt og da oppleves det risikabelt å forlate det man kjenner til fordel for noe ukjent. Debatten hadde høy temperatur, men et løsningsorientert fokus førte til en kompromissløsning (se tekstboks for ordlyd).

Alkohol. Selv om mange av oss setter pris på et glass med god alkoholholdig drikk til maten, gikk diskusjonen på om pengene fra medlemskontingenten skal brukes på å betale for dette. For enkelte var det viktig

at de som ville ta et glass like godt kunne betale det selv, mens andre mente at dette var så små beløp i det store bildet, at avdelingene burde bestemme hvordan de vil håndtere dette selv. Da stemmene var talt opp så ble det vedtatt at NTL NAV ikke skal betale for alkohol. Det betyr selvfølgelig ikke at det er slutt på noe godt i glasset, men at det enkelte medlem selv må betale det de skal drikke selv.

Arbeidsgivers styringsrett. Mange tillitsvalgte opplever at medbestemmelsen er på vikende front. Oslo-avdelingen tok til orde for at det er på tide å revidere maktbalansen mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Ali Bashari mente at vi ikke lenger kan sitte passivt å se på at rettighetene våre stadig taper terreng og sørget for en engasjerende debatt om styringsretten.

Neste møte 2022. 15. oktober ble møtet hevet, NTL NAV hadde fått nytt styre, nye og gjenvalgte tillitsvalgte og en klar retning for det videre arbeidet. Vi vil ønske alle valgte lykke til med det viktige arbeidet som skal gjøres i perioden.

Digitalt møte? Gjennom sommeren var vi usikre på om det lot seg gjøre å utvikle et fysisk møte. NTL fikk utviklet MyMeet, et datasystem som gjør det mulig å avholde møter og avstemminger digitalt. Mange av avdelingene fikk utover høsten testet ut dette systemet i årsmøtene sine. For representantskapsmøtet betydde dette at NTL NAV hadde en plan B, dersom fysisk møte ikke kunne avholdes. Etter en grundig vurdering av FHLs anbefalinger og tiltakene som Sundvolden Hotell hadde lagt opp til, så besluttet styret å avholde fysisk møte 14. og 15. oktober.

Et uvanlig møte. Da avveilingen mellom risiko for smitte og nødvendigheten av å avholde fysisk møte var gjort, ble representantskapsmøtet avholdt under et strengt smittevernsregime.. Alle hadde eget dob-

§ 5 Valg av tillitsvalgte på driftsenhetsnivå Valg gjennomføres i medlemsmøte der alle medlemmene som jobber under driftsenheten er invitert.
§ 6 Bruk av elektroniske løsninger i gjennomføring av årsmøter, medlemsmøter og valg. Elektroniske løsninger kan benyttes for gjennomføring av årsmøter, medlemsmøter og valg etter avtale med landsforeningen.



Ricky Mehmi, Finnmark (Vara styremedlem) Foto: privat



Hanne Kolby, Oslo (Sekretær)
Foto: Jørund Gustavsen



Harald Langstad, Øst-Viken (STV)
Foto: Jørund Gustavsen



Det nyvalgte styret og sentralt frikjøpte tillitsvalgte utenfor styret. De som er valgt inn av representantskapsmøtet som ny er uthevet. Vi gratulerer alle ny- og gjenvalgte kamerater. En mer utførlig presentasjon av de enkelte vil følge i digital utgave - så følg med på våre nettsider ntlnav.no!

*STV = Sentralt frikjøpt tillitsvalgt utenfor styret



Fra venstre: Tarjei Aamot Haga, Vestland (STV*). **Renate Holsbøvåg-Lyngstad**, Møre og Romsdal (STV), Tove Bye, Rogaland (Styremedlem), Jan Rune Yanni Vikan, Oslo (Redaktør), Tine Olsen, Nordland (STV), **Bjarki Steinarsson**, Innlandet (Vara styremedlem), June Helen Berg, Vestfold (Styremedlem), Harald Borgerud, Øst-Viken (STV), **Ruby Castellanos**, Arbeids- og velferdsdirektoratet (Vara styremedlem), Birgit Rennemo, Trøndelag (Styremedlem), Ida Birgitte Skogland, Rogaland (Kasserer), Torgeir Homme, Oslo (Nestleder), Elisabeth Steen, Troms (Leder), **Anne Kari Moberg**, Vestland (Vara styremedlem), **Jens Martin Olsen**, Agder (Vara styremedlem), Johan Gunnerud, Trøndelag (Studieleder), Solfrid Borger, Øst-Viken (Styremedlem), Rasmus Rydland, Rogaland (STV), **Lillian Skrede** (Styremedlem og UNG-kontakt). Foto: Jørund Gustavsen



Birte Sletten, Vestland



Hilde Huru Thorkildsen, Finnmark



Hennie Isaksen, Troms



Petter Aasheim, Arbeids- og velferdsdirektoratet



Jørund Gustavsen, Oslo



Caroline Hjellegjerde-Aam, Møre og Romsdal



Lars Erik Eide, Innlandet



Sanjin Kazagic, Agder

Vi vil også hedre de som gikk ut av sine verv i siste periode. Kjenner vi dem rett, vil de nok ikke slutte å engasjere seg for vår felles sak. Fra alle oss, til alle dere: Tusen takk for deres innsats i NTL NAV!

Ledelsen har ordet!

NTL NAV mot 2022



Leder Elisabeth Steen

Lederduoen Elisabeth Steen og Torgeir Homme fikk fornyet tillit på representantskapsmøtet i oktober, og skal lede NTL NAV frem mot 2022. Ved inngangen til en ny periode er det på tide å ta en fot i bakken, gjøre opp status og løfte blikket mot nye høyder. Gaiden tar oppdraget -ledelsen har ordet.

HANNE KOLBY (TEKST) JØRUND GUSTAVSEN (foto)

Da Elisabeth Steen ble valgt til leder og Torgeir Homme valgt til nestleder på vårt forrige representantskapsmøte i april 2018, var de begge nye i sine roller. Elisabeth kom fra rollen som nestleder, som hun hadde bekledd i et drøyt halvår. Før det hadde hun vært sekretær i landsforeningen siden 2014. Torgeir kom fra rollen som sentralt frikjøpt tillitsvalgt, en rolle han hadde hatt siden han ble valgt inn i landsforeningen i 2014. Elisabeth og Torgeir ble begge intervjuet av Gaiden i mai 2018. De delte da noen tanker om sine nye roller som henholdsvis leder og nestleder, og pekte på noen områder de ville fokusere særskilt på fremover. Hvordan har de så opplevd å lede NTL NAV i perioden som har gått? Ble det slik de hadde forestilt seg? Hva har NTL NAV lyktes med, og hva har vi ikke lyktes med, de siste to årene? Og hvor går veien videre mot 2022?

Spesiell periode. - Dette har vært en spesiell periode å lede landsforeningen i, forteller Elisabeth. - NAV ble truffet hardt både av EØS-saken og av korona, og vi ble nødt til å utsette representantskapsmøtet med et halvt år. Det har vært krevende tider, og det er lov å håpe på en mer normal



Nestleder Torgeir Homme

Foto: Jørund Gustavsen

periode fremover. Torgeir stemmer i: - Det har vært gøy også, og vi har gjort en del interessante ting. Vi har markert oss på viktige saker i media; vi har vært talerør for NAV-ansatte som forvaltere av velferdsstaten, vi har kritisert endringene i AAP-regelverket og vi har løftet frem saken om tilgjengelighet på NAV-kontorene. - Elisabeth har vært på Dagsnytt 18 to ganger; én gang angående EØS-saken og én gang angående statsbudsjettet, fortsetter Torgeir. -EØS-saken var i alle kanaler – og NTL NAV var der på vegne av våre medlemmer. Elisabeth forteller at det stadig vekk skjer ting på omstillingsområdet også: - Arbeidsgiver fortsetter med organisatoriske endringer og forsøk på nedbemanning. - Dette startet i perioden vi legger bak oss, sier Torgeir, og Elisabeth legger til: - Og det kommer til å fortsette også i neste periode.

Seire og hardt arbeid. I perioden vi legger bak oss har NTL NAV jobbet med en lang rekke saker, og det kan være vanskelig å trekke frem bare deler av den jobben som har blitt gjort. Gaidens utskremte reporter

prøver seg likevel med noen spørsmål om hva NTL NAV har lagt mye innsats i og hva vi har lyktes med siden lederduoen overtok stafettpinnen på representantskapsmøtet i 2018. -Vi har jobbet mye med egen organisasjon, forteller Torgeir. -Vi kjørte blant annet en vervekampanje, der vi reiste rundt i landet og snakket om NTL NAV. Vi snakket internt om hva medlemmer og tillitsvalgte trenger for å markedsføre NTL NAV, og vi lagde konkrete verktøy som for eksempel «Gode grunner for å være med» som kan brukes i vervearbeidet. Kampanjen og jobben vi la ned i forbindelse med den, resulterte også i ny nettside og flere vervevideoer som markedsfører NTL NAV. Elisabeth trekker frem arbeidet med lønnsforhandlinger: -Siden forhandlingsstedet i hovedtariffavtalen nå er lagt til virksomhetsnivå, krever det mye arbeid av landsforeningen å holde på med lønnsforhandlinger og tariffspørsmål, forteller hun. -Eventuell delegering av fullmaktene for lokale forhandlinger etter 2.5.1 og 2.5.3 skal avtales mellom partene sentralt i NAV, og det har flere ganger vært tvister rundt

dette som må løftes til neste nivå. I 2019 tvistet NTL NAV på delegeringen av fullmakten på 2.5.3 fordi vi så hvor skjev bruken var på delegert nivå. Fullmakten ble senere delegert av KMD. I 2019 var det også tvist på 2.5.1, da om fordelingen av potten til de delegerte forhandlingsstedene. Den saken gikk til Statens lønnsutvalg, som gav medhold i at man kan skjevfordele potten mellom de delegerte forhandlingsstedene, slik blant annet NTL NAV hadde ønsket. NTL NAV har også kjørt en tvist om et lønnskrav for et medlem på særskilt grunnlag helt til Statens lønnsutvalg, der vi faktisk vant saken. Det er veldig bra, siden sammensetningen i Statens lønnsutvalg er slik at man må få stemmene til de nøytrale dommerne for å vinne en sak – arbeidsgiverrepresentantene er alltid enig med arbeidsgiver. Dette var en viktig seier for NTL NAV, sier Elisabeth.

Omstillingskatastrofene. Det er kanskje ikke like festlig å snakke om, men det finnes vel områder der vi ikke har lyktes med å få gjennomslag eller der mye jobb fortsatt gjenstår? Torgeir trekker frem

arbeidsgivers holdninger til omstilling: -Vi har ikke lyktes med å få arbeidsgiver over på vår side eller til å se vår forståelse av hvordan man driver omstilling. Vi har stanget hodet i veggen og brukt veldig mye tid på dette i møter med arbeidsgiver. Vi har også brukt mye tid internt i landsforeningen og med våre tillitsvalgte. NTL NAV mener at NAV ikke gjør dette riktig. Vi får saker på grunn av det, man er prisgitt lokal innsats for å finne løsninger for de det gjelder og noen presses ut av etaten, forteller Torgeir. - Vi er enige om at vi er uenige med arbeidsgiver, sier Elisabeth, og fortsetter: -Og det er viktig at vi får våre standpunkter inn i referatene for å ikke ødelegge enkeltsakene. Vi ser konturene av saker som kan havne i rettssystemet. -Det er synd at vi må gå så langt, men vi gir oss ikke på vegne av medlemmene, understreker Elisabeth. -Det er veldig tøft å stå i sånne prosesser for dem det gjelder, og det burde være unødvendig hvis arbeidsgiver hadde tatt ansvaret sitt, fortsetter hun. -NAV er en så stor virksomhet at det burde være helt unødvendig å definere noen som overtallige, sier hun.

Medbestemmelse under angrep. En annen sak der vi har barket sammen med arbeidsgiver, handler om medbestemmelsen i Troms og Finnmark. -Medbestemmelsen står svakt flere steder i NAV, forteller Torgeir: -I Troms og Finnmark har vi måttet tviste på organiseringen av medbestemmelsen, for å prøve å bevare retten til medbestemmelse på de ulike nivåene vi skal ha i NAV. Først kom saken til behandling i sentralt MBA. Da vi ikke fikk gjennomslag der, løftet vi saken videre til forbundet og LO Stat, og saken er nå sendt til LOs juridiske avdeling for videre oppfølging. -Denne saken kan jo i ytterste konsekvens havne i Arbeidsretten, skyter Elisabeth inn. -Vi kan ikke si at vi har vunnet denne saken ennå, fortsetter Torgeir: -Men vi har tatt kampen og følger opp til saken er endelig avgjort. -Den nye direktøren vår virker å være veldig opptatt av medbestemmelse, forteller Elisabeth: -og vi håper selvsagt at dette drypper nedover i organisasjonen i tiden fremover.

Gjør veien kort. Da Gaiden sist hadde kloa i lederduoen, i 2018, trakk de begge frem

noen områder de mente det var viktig at landsforeningen jobbet med fremover. Felles for dem var ønsket om at vi måtte styrke egen organisasjon og bedre forholdene for lokale tillitsvalgte. En av målsetningene for perioden 2018-2020 har vært å ha kortere vei mellom egne tillitsvalgte i etaten, og landsforeningen. De to i lederduoen er usikre på hvor godt vi har lyktes med det. Men de er samstemte i at det har blitt bedre på en del områder: -Vi har hatt samlinger med de hovedtillitsvalgte, verveansvarlige og avdelingslederne i NTL NAV, forteller Torgeir. -Vi er i gang med å få til et rammeverk, og vi har blitt bedre på de elektroniske løsningene som finnes. Vi har også kjørt elektroniske kurs både for enkeltarbeidsplasser og for avdelingene, og ser for oss at det kan bli mer av dette. -Men vi gleder oss selvsagt til vi kan møtes fysisk, er de enige om. -Vi har fortsatt en vei å gå på samhandlingen med de tillitsvalgte, fortsetter Elisabeth. -Men det er bra å ha noe å strekke seg etter. Det skjer stadig at vi får innspill fra lokale tillitsvalgte til sentralt MBA, sier Elisabeth: -Det er en styrke, og vi setter pris på det. Vi håper også at en del av utfordringene som oppstår, løses i samarbeid med avdelingene og de hovedtillitsvalgte – de har også en rolle. Elisabeth trekker også frem at det kan være ensomt å være plasstillitsvalgt, og at det er viktig at det arrangeres kurs i regi av avdelingene, slik at de plasstillitsvalgte får faglig påfyll og støtte. -Vi får flere innspill fra plasstillitsvalgte nå enn det vi gjorde tidligere, forteller Torgeir, som håper dette kan være et tegn på at NTL NAV har styrket seg på plasstillitsvalgnivået. -Det er viktig at dette leddet styrkes og fungerer, sier han. Elisabeth stemmer i: -Det beste er om vi klarer å løse utfordringer som oppstår på lavest mulig nivå – men hvis det ikke er mulig, tar vi saken videre.

Arbeidsmiljøet og rammebetingelsene. Elisabeth fremhevet i tillegg den fysiske utformingen av arbeidsplassene våre og det høye sykefraværet i etaten. Torgeir trakk frem rammebetingelsene til NAV. -Sykefraværet i NAV er fortsatt altfor høyt, forteller Elisabeth, og fortsetter: -Vi har fått skrota den gamle HKI-undersøkelsen og fått erstattet den med en arbeidsmiljøundersøkelse – det er noe vi har lyktes

med. I rapporten som kom ligger det mange tiltak, som må følges opp videre. -Når det gjelder utformingen av arbeidsplassene våre, så er NTL NAV uenig med arbeidsgiver om arealkonseptet, sier Elisabeth: -Vi har ikke tro på åpne landskap. Kanskje vil pandemien føre til at man tenker mer på smittevern, og da er ikke åpne landskap noe lurt. De er heller ikke egnet til konsentrasjonsarbeid. -Man bør se på sammenhengen mellom arealer, sykefravær og effektivitet, fortsetter Elisabeth: -Da alle ble sendt på hjemmekontor på grunn av korona, gikk sykefraværet ned og effektiviteten opp – det er et paradoks. -Når det gjelder rammebetingelsene til NAV, så har de blitt dårligere og dårligere for hvert år med kutt, forteller Torgeir. Nå har vi levd med disse budsjett-kuttene lenge. På grunn av korona får vi masse midlertidige midler for 2020, 2021 og muligens fremover, sier han, og fortsetter: -Det er bra med mer penger, men arbeidsgiver tenker kortsiktig, og vil bruke pengene på midlertidig ansatte. Vi har allerede mange administrativt ansatte og mange midlertidige, og vi er skeptiske til fortsettelsen når arbeidsgiver vil ha enda mer av dette. De to er enige om at kampen for faste stillinger seiler opp som en viktig sak i 2021. -Vi nærmer oss 10 % midlertidighet i NAV, forteller Elisabeth, og fortsetter: -Dette er et veldig høyt tall. Det har allerede vært tatt opp muntlig i MBA at dette er en utfordring, og NTL NAV har bedt om at saken settes på dagsorden til drøfting. Torgeir fremhever at vi trenger en sterk bemanning i staten, og at dette har blitt tydeliggjort under pandemien. -Ostehøvel-kuttene i NAV er egentlig velferdskutt forkledd som budsjettkutt, og kampen mot dem fortsetter, sier Torgeir. -Disse kuttene er et stort problem, og de kommer til å fortsette hvis vi ikke får ny regjering, stemmer Elisabeth i. NTL NAV har hatt en bevisst strategi for å løfte blant annet budsjettkuttene opp på agendaen, og vi har vært tydelige på hvor problematiske de er, forteller de. Dessverre har vi ikke lyktes ennå på grunn av det politiske landskapet.

Fremtiden – hjemmekontor, EØS, omstilling og midlertidighet. Når ledelsen i NTL NAV intervjues er det ingen tegn til at korona-



Åpent landskap ved NAV Falkenberg.

Foto: Jørund Gustavsen

pandemien blir en saga blott med det første. Det er utfordrende å drive fagforeningsarbeid når man ikke kan møtes fysisk. Hvordan skal NTL NAV jobbe fremover? Elisabeth mener at det gjør noe med arbeidsplassfellesskapet når folk sitter hver for seg og jobber. -Når situasjonen er som den er, må vi kommunisere på andre måter, sier Torgeir, og nevner nettsider, podcast, Teams og sosiale medier. -Vi har også en vei å gå når det gjelder informasjonsarbeidet vårt, videreutvikling av nettsider, og regelmessige møter med hovedtillitsvalgte og avdelinger, skyter Elisabeth inn. Torgeir er enig: -Vi må også sikre kurs og samlingspunkter nok selv om korona skulle vedvare fremover. Hjemmekontorsituasjonen må også følges opp overfor arbeidsgiver. -Vi får mange innspill fra organisasjonen om hvordan hjemmekontor-

situasjonen oppleves, og om at vi trenger et bedre rammeverk, forteller Torgeir: -Et slikt rammeverk bør også fungere i en normalsituasjon. Oppfølgingen av EØS-saken blir også et viktig arbeid fremover. -Noen av funnene som har kommet frem i utredningene er ting NTL NAV har påpekt allerede, forteller Elisabeth: -Krav til digitalisering, effektivisering og produksjon har satt de faglige spørsmålene i skyggen, og gjort det vanskelig å ivareta rettssikkerheten til innbyggerne på en forsvarlig måte. Hun fortsetter: -Vi har varslet om den kritiske ressursituasjonen i NAV flere ganger, og Blindsons-rapporten peker også på dette, særlig for direktoratet. NAV har i dag 650-700 færre årsverk enn vi ville ha hatt uten budsjettkuttene. Rapporten har også overføringsverdi til andre deler av etaten. De to er skjønt enige om at også

omstilling og kampen for faste stillinger blir kampsaker i 2021.

Nytt team. Det er altså ingenting som tyder på at landsforeningen skal gå arbeidsledige frem mot 2022 – her er det nok av saker å ta tak i, og mange av dem svært krevende. På tampen av intervjuet hedrer leder og nestleder sine kollegaer i frikjøpt-korpset: -Vi har mistet noen veldig dyktige og erfarne tillitsvalgte, og fått inn noen nye. Vi ønsker å takke de som har gjort en innsats for NTL NAV gjennom mange år, og som nå har gått videre til andre arbeidsoppgaver. Nå må arbeidet få satt seg litt for den gjengen som skal jobbe videre i NTL NAV, og så er det bare å brette opp ermene – vi tror vi har fått et veldig bra team på plass, avslutter de to.

Uttalelser

NTL NAVs representantskap vedtok i oktober to uttalelser; «Gjenreis velferdsstaten!» og «NTL NAV krever fast ansettelse for flere tolker i NAV». De henger sammen ved at et av kjennetegnene på en velferdsstat er forutsigbare lønns- og arbeidsvilkår. Samtidig går uttalelsen «Gjenreis velferdsstaten!» videre, da den handler om sikkerhetsnettet til alle de som havner utenfor det gode fellesskapet som muliggjøres av arbeidet og ei lønn å leve av.

JOHAN GUNNERUD (tekst) JØRUND GUSTAVSEN (foto)

«**Arbeidslinja**» er et av begrepene den sittende regjeringen bruker hyppig. Det skal symbolisere politikernes handlekraft overfor dem som velger å snylte på oss som er i arbeid. Det er å slå inn en vidåpen dør. Det store flertall vil tjene egne penger og ta del i den sosiale arenaen som arbeidssfellesskapet tilbyr. Kuttene i velferdsordningene skal «motivere» de uheldige (eller unnasluntrerne) til innsats, heter det.

Gjenreis velferdsstaten! Regjeringen har vedtatt midlertidige ordninger i forbindelse med korona-pandemien, som økt dagpengesats og mer penger til NAV for å øke bemanningen midlertidig. Det har vært nødvendige tiltak, men det motvirker likevel ikke den vedvarende årelatingen av offentlige tjenester som ABE-kuttene og innstrammingene i ytelser som rammer store grupper (dagpenger, arbeidsavklaringspenger, overgangsstønad, ung ufør-tillegg, barnetillegg for uføre, m fl) utgjør. Sykelønnsordninga har regjeringa ikke fått på ennå. Det er et tankekors for noen av



Nina Åsbakk taler til Representantskapsmøtet.

oss å se navnene på disse ytelsene koblet med begrepet «arbeidslinja».

Tolkeområdet. I regjeringens forslag til statsbudsjett blir tolkeområdet (rett til tolkehjelp til hørselshemmede og tolke- og ledsagerhjelp for døvblinde) tilgodesett med 31,8 millioner. Det tilsvarer 34 nye stillinger. Fra før har NAV 170 ansatte tolker som dekker ca 45 % av oppdragene. NTL NAV er positiv til denne styrkingen, men vi mener det ikke er tilstrekkelig.

Etter regjeringens styrking vil andelen tolkeoppdrag utført av fast ansatte i etaten øke til ca 54 %. Hvis vi snur på det innebærer det at 46 % av tolkeoppdragene fortsatt vil utføres av frilansere. Det er satt av penger til dette i stønadsbudsjettet.

NTL NAV mener at en enda større andel av tolkeoppdragene bør kunne utføres av fast ansatte tolker. Dette er ikke et oppdragsområde som varierer i så stor grad at staten behøver å basere tjenesten på frilansere. I NTL NAVs uttalelse står det at «[e]n beregning fra NAV Hjelpemidler og tilrettelegging viser at dersom NAV skal dekke 80 % av oppdragene med fast ansatte trenger NAV 124 flere tolker.» For NTL NAV er det viktig å kjempe for ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Dersom en arbeidsmengde er konstant, bør den utføres av fast ansatte medarbeidere. «Som frilanser har man ikke samme rettigheter som fast ansatte, blant

annet med hensyn til pensjonsrettigheter og rettigheter ved sykdom.»

Tolkenes hverdag. Nina Åsbakk er tolk ved NAV Hjelpemiddelsentral Trøndelag og støttet uttalelsen aktiv under NTL NAVs representantskapsmøte. – Fast ansettelse er en viktig hjørnestein i velferden. Det skaper forutsigbarhet i hverdagen. Samtidig vil hun fokusere på tjenestene NAV er pålagt å tilby. Hvordan kan de bli best mulig?

– I dag er arbeidsgiver prisgitt frilansere for å utføre lovpålagte tjenester. Dette er ikke en 8-16-jobb. Vi tolker også på kveldstid, i helgene og noen ganger natt, f.eks i forbindelse med fødsler. Med fast ansatte kan arbeidsgiver planlegge bedre. Det vil resultere i mer forutsigbarhet og bedre tjenester ikke bare for de ansatte tolkene, men også brukerne av tjenesten. For oss som skal tolke er det også viktig med forberedelser. Vi må kjenne både brukeren og settingen. Skal bruker møte NAV eller en annen offentlig instans eller er det en fritidsaktivitet som skal gjennomføres? Er det behov for skrive- og tegnspråk eller taktil tolking? Det har betydning for hvordan vi griper det an. Siden verden har blitt mer internasjonal foregår også mange aktiviteter på engelsk.

– Faste ansettelser minsker sårbarheten. Da er vi flere som kan de ulike områdene, avslutter Nina Åsbakk.

Ei krone her og ei krone der

Det er vel det korte vi kan si om årets hovedtariffoppgjør. Etter forhandlingene i frontfaget var det på forhånd ikke ventet noen store tillegg i årets forhandlinger, men vi møtte en arbeidsgiver som i utgangspunktet ikke ville unne oss en eneste krone. Statens innledende tilbud var altså kr. 0,-

JAN RUNE YANNI VIKAN (tekst) JØRUND GUSTAVSEN (foto)

Etter meklinger på overtid, som etter hvert har blitt det vanlige, kom partene til slutt i havn med et resultat som var i tråd med frontfaget. I kroner og øre blir det dog ikke så meget å flutte seg med, men det kan være greit å huske at vi har med oss et overheng fra oppgjøret i 2019 på 1,2 %. Vi kan jo også nevne at rammen for boliglån økes fra 2,0 til 2,3 millioner i Statens Pensjonskasse. Det er verdt å merke seg at tilleggene også i år er gitt som prosenttillegg, mot LO Stats vilje. Dette medfører at de med de høyeste lønningene, får flere smuler enn de med gjennomsnittlig eller lav inntekt. For en illustrasjon av lønnsøkningen for «gjennomsnittsmedarbeidere» i NAV, se tabell.



– Vi kommer ut med et resultat der vi får ut et generelt tillegg til alle, men hvor fordelingsprofilen er skuffende. Det må vi bare konstatere. Jeg er skuffet over at staten ikke tar mer ansvar for sine lavest lønte og for likelønn, sier Egil André Aas, leder i LO Stat.

Stillingskode	Tilnærmet gjennomsnittlig lønnstrinn	Fra lønn per år	Til lønn per år	Lønnsøkning 2020 *
1408 Førstekonsulent	51	449 400	458 900	2 375
1434 Rådgiver	56	488 500	498 800	2 575
1364 Seniorrådgiver	68	607 700	618 600	2 725
1407 Avdelingsleder	71	646 700	658 300	2 900
1211 Seksjonssjef	79	778 700	792 700	3 500
1060 Avdelingsdirektør	85	922 300	938 300	4 000
1062 Direktør	97	1 204 200	1 225 900	5 425

Tallene er hentet fra A-lønntabellene 2018-2020 og 2020-2022, samt fra NAVs egen lønnsversikt.

* Lønnsøkninga i 2020 gjelder fra 01.10.-31.12.20

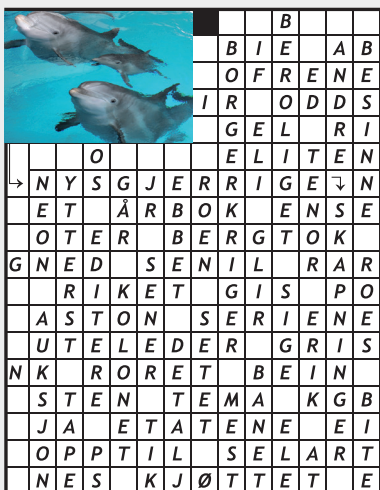
LUNCH



					XORD .no BULLS	BLEM- ME	MAKEN	↓	MAN	TEKST- MELD- ING	VIA PLASS	↓	ØY- GRUP- PE
					→				↓	OLDER			
					OM			LENGDE- MÅL		↓		SÅR- SKORP- EN	
					UT- SMYK- KET								
					SKOLE- LYS					BRUS			
										AV- LUKKE			
					RØMTE						MO- RENE		
ART.			SLUSE				KV.NAVN		RUB- BER				
			LEFSE- STYKKE										
OSEAN	NABO- ER	ALTAN	BASAR- ER	TAP- PER- HET	FOR- MODES	TAUING FREM- FØRE							
↳			FOT- TØY	↳							ER SOM REGLER ATLETER		
LEGGE VEKT PÅ			↓				TRENDY		RIVE				
							TROSS		TYPO- GRAF				
RUS- SER	KON- FLIKTER BRED												
↳				MINE HESLIG			EN ARM- STRONG					FOR- MYNDER- EN	
							FORBYS						
LÅST INNE										FJERN- SYN			
VÆSKE										USIKKER			
↳					SOLO REGNE				FESTE STE- RILT				
FRYSE- VARE	KOMM. VÆRE OPPREIST						FORD- RER RØNNE						
↳		UTVELG- ELSE SØLV											
SURRE						ELVEN				AM- BOLT			
NAVNE- DAG 05.02.					GLØD- EN								

Navn: Adresse:

Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

1. Åse Sæterbø Reite, 6240 Ørskog
2. Tor Magnussen, 4617 Kristiansand
3. Grethe Olsen, 9700 Lakselv

Frist for innsending av kryssord er 1. mars 2021.

Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden desember 2020» 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

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

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:

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

Krevende tider

Det er litt over et år siden trygdeskandalen slo ned som ei bombe i offentligheten. Feil lovtolkning førte til at en rekke enkeltpersoner ble rammet økonomisk og mange domfelt som kriminelle. Noe av forklaringen bak skandalen er at store krav til effektivisering, digitalisering og «produksjon» i NAV har satt faglige spørsmål i skyggen. Lederen av utvalget som var satt til å granske EØS-skandalen har etterlyst en større grad av faglig nysgjerrighet i lovforståelsen. Det NTL NAV hører fra våre tillitsvalgte er at det ikke har vært mye hverken tid, eller rom, for å dyrke faglig nysgjerrighet i NAV.

Solberg-regjeringenes fokus på å kutte i budsjettene til de statlige virksomhetene har overskygget det meste de siste årene. Ikke bare i NAV, men også i andre etater som domstolene og departementer har de blitt presset til stadige kutt, effektivisering og innsparing. For alle disse sier granskningsutvalget at rommet for fordypning og utforskning av regelverket kan ha blitt skadelidende. Granskningsutvalget peker på at en presset budsjettssituasjon og nedbygging av avdelinger for faglig kvalitetssikring kan ha bidratt til feil lovtolkning.

NTL har i flere år varslet om den kritiske ressursssituasjonen i NAV. Etaten har vært under konstant omstilling siden etableringen av NAV. Regjeringen sin avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform har rammet NAV sin mulighet til å levere på samfunnsoppdraget. Denne såkalte reformen er i realiteten ingen reform, men flate kutt i statlige virksomheter. Siden osthøvelkuttene startet i 2015, er NAVs driftsbudsjett kuttet med 489 millioner. Dette tilsvarer mellom 650 og 700 årsverk.

Støvet etter trygdeskandalen hadde ikke lagt seg da koronapandemien slo til. Samfunnet ble nedstengt, med galopperende arbeidsledighet og enormt press på NAV som noen av resultatene. Per november 2020 hadde NAV mottatt over 570 tusen dagpengesøknader i år. Det sier seg selv at NAV ikke er dimensjonert for en slik pågang, men uten osthøvelkuttene hadde etaten vært bedre rustet. NAV fikk ekstrabevilgninger i 2020 på nesten 900 millioner til regelverksutvikling, midlertidige ansatte og overtidsbruk for å håndtere koronapandemien. Neste år ligger det an til at NAV får 500 millioner i engangspenger, et beløp som er på størrelse med osthøvelkuttene etaten har vært utsatt for de siste årene.

Det er grunn til å tro at arbeidsledigheten vil være vedvarende høyere etter korona enn den var før, og behovet for NAV sine tjenester vil være høyere. Per 1. september i år var hele 9,79 prosent av de 14 282 statlig ansatte i NAV midlertidige ansatte. Det er et grunnleggende prinsipp at faste oppgaver skal løses av fast ansatte. Kampen for faste ansettelser og for innbyggernes rettssikkerhet står sentralt når 2020 beveger seg mot 2021.

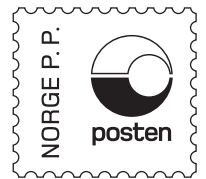
Elisabeth Steen

Elisabeth Steen
leder



Aktørnummer: 389560

Returadresse:
NTL NAV
Møllergata 10
0179 Oslo



Jeg valgte NTL!

RENATE HOLSBØVÅG-LYNGSTAD (tekst) HEGE ERTESVÅG (bilde)

Hvorfor meldte du deg inn i NTL?

Jeg ønsket meg inn i en stor og solid fagforening. På mitt kontor var det også muligheter for å bli tillitsvalgt, noe jeg virkelig kunne tenke meg. I tillegg har hovedtillitsvalgt i fylket, Elisabeth Tovik, fulgt opp alle de tillitsvalgte med månedlige møter og dette forkorter avstanden mellom oss og gjør det lett å ta opp saker. Dette syns jeg er viktig!

Vurderte du andre fagforeninger?

Jeg var tidligere medlem i AVYO, men da jeg ønsket å skifte fagforening ble NTL det naturlige valget.



Hege Ertesvåg ved NAV Ørsta-Volda meldte seg inn i NTL i august og ble tillitsvalgt etter en måned.

Hva vil du jobbe for i NTL?

Jeg vil jobbe for at mine medlemmer skal bli tatt på alvor i sakene de opplever som viktige: som bedre arbeidsvilkår og selvsagt bedre lønn.

Hva bør NTL NAV bli flinkere på?

Fokuset til NTL NAV må være å lytte til det enkelte medlemmet ute i etaten. Det er de som opplever NAV sin arbeidshverdag på kroppen.



NTL er fagforeninga for alle i NAV
Være en god kollega - bli medlem du også!