

G A I D E N

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

MARS 2022

NTL NAV på Stortinget

Side 4



§ 3

I år er det duket for både representantskapsmøte i NTL NAV og landsmøte i Norsk Tjenestemannslag. Først ute er representantskapsmøtet i NTL NAV, som gjennomføres i mai. Her behandles blant annet prinsipp- og handlingsprogram, særvedtekter, uttalelser og det er valg på styre og frikjøpte tillitsvalgte. Du kan lese mer om representantskapsmøtet i egen artikkel i denne utgaven.

I november går så landsmøtet i Norsk Tjenestemannslag av stabelen. Som for representantskapsmøtet i landsforeninga, behandler man også her prinsipp- og handlingsprogram, uttalelser og velger ledelse og forbundssekretærer. Vedtekter står også på sakslista, som nok en gang på redaktørplass bringer meg til kjernen i det fagbevegelsen står for. Ser vi på NTLs vedtekter § 3, har forbundet blant annet som formål å fremme medlemmenes interesser, sikre trygge og rettferdige lønns- og arbeidsvilkår og sikre medbestemmelse. De videre kulepunktene omfatter også at forbundet skal jobbe for demokrati, fred og nedrustning.

I skrivende stund pågår Russlands invasjon av Ukraina for fullt. Det er igjen krig i Europa og over 10 millioner mennesker er drevet på flukt. Tilsynelatende er det «ingen som gjør noe», vi sitter på sidelinja og ser på. Da spør jeg meg, har vi jobbet nok for demokrati, fred og nedrustning? Hvordan jobber vi egentlig for å sikre demokrati og fred?

Jeg tenker det først og fremst handler om å bry seg. Det handler om å bygge bruer, om internasjonal solidaritet og samhold. Folk må møte folk for å bygge tillit og knytte bånd, slik at vi ikke lar oss kue av krigssultne ledere. Det handler om å støtte de som deler våre verdier: å bekjempe fascisme og nasjonalisme. Har vi latt Putins regime gått for langt? Hva skulle vi ha gjort? Hva bør vi gjøre nå?

Spørsmålene lar jeg gå videre til dere lesere.

Jan Rune Yanni Vikan

Redaktør



FOTO: TORSTEN BREHAN

Han var så svak at han ikke orket å synges på siste verset.

Nils-Fredrik Nielsen



GAIDEN

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV

Opplag: 9 150 tre ganger årlig

Redaktør

Jan Rune Yanni Vikan

NTL NAV

Møllergata 10

0179 OSLO

jan.rune.yanni.vikan@nav.no

412 80 914

Redaksjonsutvalget:

Hanne Kolby

hanne.kolby@nav.no

970 03 403

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:

22. mars 2022

www.ntlnav.no

Adresseendringer meldes NTLs
kontingentavdeling kont@ntl.no

Forsidefoto:

Johan Gunnerud



Layout og trykk:

LO Media, Oslo

23 06 22 79

Følg oss på:



Innhold

Følg oss på Instagram
@ntlnav

6-7



Sviktende medbestemmelse.

FOTO: JAN RUNE YANNI VIKAN

8-9



Representantskapsmøtet 2022.

FOTO: JØRUND GUSTAVSEN

14-15



NAV i bobil!

FOTO: JUNE HELEN BERG

02 Redaktøren

04 Gaiden møter Marian Hussein

10 UNG-perspektiver

12 Personvern i NAV

16 Hovudtariffoppgjeret 2022

19 Siste stikk

NTL NAV-medlem på tinget!

Marian Hussein fikk plass på Stortinget ved valget høsten 2021 og representerer SV. Hun er den første representanten som kommer direkte fra jobb i NAV. Marian er også NTL-medlem, og vi tar derfor sjansen på å titulere henne som vår kvinne på tinget!

JOHAN GUNNERUD (tekst og foto)

Med sin bakgrunn fra NAV Alna er det kanskje naturlig at Hussein sitter i Helse- og omsorgskomiteén. Det er også innenfor dette feltet interessen hennes som folkevalgt ligger. – Etter en del år i arbeidslivet

Marian Hussein

- 35 år (1986)
- Født i Somalia
- Kom til Norge i 10-11-årsalderen og bodde de første årene i Østerdalen
- Flyttet til Stovner da hun var 13 år
- Har vært leder av SVs inkluderingsutvalg
- Sittet i bydelsutvalget i Gamle Oslo
- Sittet i SVs programkomité til 2021
- Utdannet vernepleier
- Erfaring som: pleieassistent, miljøterapeut, forskningsassistent, førstelinjen i barnevernstjenesten og veileder i NAV
- Vara på Stortinget i perioden 2017 til 2021
- Stortingsrepresentant for SV fra 2021

KILDE: OSLO SV

søkte jeg jobb i NAV, fordi jeg ville jobbe med mennesker i en vanskelig livssituasjon. NAV er sikkerhetsnettet i velferdsstaten, så det er et sted hvor en kommer tett inn på mennesker. Det er også et fint utgangspunkt for å forstå velferdsstaten bedre.

Ukraina. Gaiden møter Hussein 24. februar. Dette er dagen da Russland invaderer Ukraina og Hussein kommer rett fra møtet i OSSE (Organisasjonen for sikkerhet og samarbeid i Europa). I tillegg til de «vanlige» oppgavene som folkevalgt deltar stortingsrepresentantene i en komité med et internasjonalt oppdrag på vegne av Stortinget. For Hussein ble det OSSE.

Politisk aktiv. Hussein var politisk aktiv i Oslo SV også før hun begynte å jobbe i NAV. Noe av drivkraften hennes for å engasjere seg politisk, og siden yrkesmessig, er å kunne jobbe for å bygge ned forskjellene i samfunnet. – Det er viktig å gjøre noe med avmaktsfølelsen mange kjenner. Når økonomien ikke strekker til og det er vanskelig å forstå hvilke mekanismer som gjelder i samfunnet er det lett å gi opp. – Jeg mener for mye av ansvaret dyttes over på kommunene. Vi burde hatt flere universelle ordninger og mindre behovsprøving av ytelser. Mange brukere av kommunale tjenester sliter med å rettferdiggjøre at de er verdige mottakere. «Er jeg fattig nok nå?» Et eksempel er boutgiftene i byene. Det er svært vanskelig for mange uføre å få endene til å møtes.

Viktig å være organisert. Som nyutdannet vernepleier var det naturlig for Hussein å bli medlem av FO (Fellesorganisasjonen). Da hun fikk statlig jobb i NAV, valgte hun å melde seg inn i NTL. – Det er viktig å ivareta både brukere og ansatte, og medbestemmelse er helt vesentlig. De ansatte kjenner brukernes situasjon godt og kan bidra til at det utvikles gode tjenester. Det samme gjelder de ansattes arbeidsforhold. De

ansatte vet som regel godt hvor skoen trykker og kan bidra til å skape et godt arbeidsmiljø. For å få til et samarbeid rundt slike problemstillinger er det også helt nødvendig med god ledelse.

Jobberfaring. Hussein reflekterer over det å være ny i en jobb. – I starten er det kanskje ikke så lett å stille spørsmål rundt praksiser på arbeidsplassen. Jeg opplevde for eksempel innsparinger på sosialhjelpsbudsjettet som en skvis når jeg så det opp mot det vi hadde lært i fagutdanninga og effekten det hadde på brukerne. Jeg jobbet to år i NAV og kun med sosiale tjenester de siste ukene før pandemien. Jeg opplever at det har gitt meg en viss kompetanse på området. – Slik jeg ser det må NAV styrkes slik at det er nok folk til å drive ordentlig brukeroppfølging. Og så må vi rette opp i de usosiale kuttene som den forrige regjeringen stod for. Samtidig må vi bruke ressursene riktig. Hvis vi møter brukerne tidligere, så kan vi avverge krisesituasjoner. Det er bra for brukerne og det er bra for sikkerheten til NAV-medarbeiderne.

Systemforståelse. Brukeroppfølginga i NAV er ifølge Hussein ikke egnet for å fange opp utsatte brukere. – Slik det er lagt opp i dag favoriseres de med god systemforståelse. Hvis du har en klar plan og forstår hvordan de offentlige systemene fungerer får du mer ut av et arbeidsavklaringsløp. Det er lett å finne eksempler også utenfor NAV. Fritt behandlingsvalg benyttes feks i størst grad av ressurssterke brukere. Kanalstrategien i NAV er et annet viktig eksempel på hvordan ressurssterke brukere favoriseres. – Digital og telefonisk kommunikasjon og informasjon er førstevalgene. Det er ikke like lett å få et fysisk møte med en NAV-veileder. Mange får derfor ikke tilgang til informasjon om hvilke muligheter som finnes og de går glipp av økonomiske rettigheter fordi de ikke vet hva de skal søke om. Det utfordrer



Marian Hussein (SV) har et sterkt engasjement for de som faller utenfor.

velferdsstatens mantra om inntektssikring for alle.

Barn og ungdom. Hussein er opptatt av at vi tar vare på barna våre. – Hvorfor må det være slik at foreldrene må kjempe for at barna skal få den oppfølginga de trenger på skolen? Også her er det de ressurssterke foreldrene som trekker det lengste strået. Barnas behov burde stå i fokus uavhengig av om foreldrene har tilstrek-

kkelig kompetanse til å forstå hva barnet deres trenger. Skolen og de andre kommunale instansene må ha ressurser til å sørge for å definere behovet og gi riktig oppfølging til det enkelte barnet.

Tillitsreform. På spørsmål om hva Hussein tenker om en tillitsreform i offentlig sektor svarer hun at det er viktig å ha tillit til ansatte. – De aller fleste jobber for å få til gode løsninger for brukerne innenfor de ram-

mene lovverket gir. Utfordringene er mer på systemnivå. Hun legger til at det også er viktig at vi har tillit til brukerne. De aller fleste kommer f.eks. til NAV fordi de har reelle behov for bistand i livet, enten økonomisk eller i form av offentlige tjenester. – Velferdsstaten er bygget på en samfunnskontrakt og krever at vi har tillit hverandre. De fleste har ikke noe høyere ønske enn å klare seg selv, men kan i perioder av livet ha behov for hjelp. Det kan skje oss alle.

Ricky Mehmi har gått i bresjen for å fikse både organiseringen av arbeidet og organiseringen av medbestemmelsen i NAV Troms og Finnmark.

Omorganisering til besvær

Organiseringen av medbestemmelsen i NAV Troms og Finnmark har vært gjenstand for uenighet mellom NTL NAV og arbeidsgiver i lang tid. Til slutt gikk NTL NAV til Arbeidsretten med saken – hvor vi tapte. Hva skjedde, og hva kan vi lære av denne prosessen?

HANNE KOLBY (tekst) YANNI VIKAN (foto)

Omorganiseringer hører til hverdagen i NAV, og man skulle kanskje tro at en etat med så mange omstillinger på baken, hadde opparbeidet masse ekspertise og var et eksempel til etterfølgelse i så måte. Sånn er det dessverre ikke – og denne gangen er det NAV Troms og Finnmark som har vært i stormens øye. Gaiden har tatt en prat med hovedtillitsvalgt for NTL i NAV Troms og Finnmark: Ricky Mehmi.

Fylkesreformen. Den ulykksalige prosessen begynte med sammenslåingen av NAV Troms og NAV Finnmark, en prosess som

for så vidt hadde en naturlig bakgrunn – nemlig sammenslåingen av fylkene Troms og Finnmark. På dette tidspunktet jobbet Ricky som vanlig ansatt ved Arbeidslivssenteret i Finnmark, og var hovedverneombud i NAV Finnmark. Han var derfor kjent med omorganiseringsprosessen som verneombud, og visste også hvilke innspill de ansatte ved Arbeidslivssenteret hadde spilt inn i prosessen.

Ikke hørt. Frustrasjonen var stor hos de ansatte da det ble klart at den løsningen som arbeidsgiver hadde gått for, ikke hadde tatt hensyn til de ansattes ønsker. Arbeidsgiver hadde med et pennestrøk puttet både Arbeidslivssenteret, Arbeidsrådgivningen og tiltaksenheten *inn* i fylkeskontoret, og fjernet medbestemmelsesapparatene i samme slengen. Attpåtil var jo disse enhetene sammenslått fra tidligere enheter i både Troms og Finnmark, så her var mange lokale MBA slått sammen til ett.

Ineffektiv organisering. – Dette førte til stor usikkerhet blant de ansatte, fordi strukturen på arbeidet forsvant med én gang, forteller Ricky. – Arbeidslivssenteret og Arbeidsrådgivningen er spredd på mange lokasjoner over et veldig stort geografisk

område, og sånn sett er det enda viktigere enn tidligere å ha egne medbestemmelsesapparater for disse enhetene. Med den nye organiseringen mistet man strukturen, de ansatte ble usikre på rollen sin og arbeidsoppgavene sine, og hvordan de skulle jobbe. – Ved å ta vekk MBA på disse enhetene mistet man den felles arenaen der man gjorde avklaringer om hvordan man skulle jobbe og levere gode tjenester til brukerne, og en god planlegging av arbeidet. Bindeleddet mellom de ansatte og ansvarlig leder ble borte. Viktige saker som gjaldt virksomhetsplaner, budsjett mv. for disse enhetene, ble nå behandlet i fylkesleddets MBA – for langt unna de med skoene på til at det ble gode løsninger til slutt. De ansatte satt igjen med en følelse av avmakt og frustrasjon.

Lokalt press. Ricky forsøkte sammen med resten av tillitsvalgtapparatet til NTL i nye NAV Troms og Finnmark, å fortelle arbeidsgiver at dette ikke var veien å gå, at tjenestene til brukerne ble dårligere og at de nå jobbet på en mindre effektiv måte enn før. De gav også tilbakemelding om at denne måten å organisere medbestemmelsen på, var brudd på tilpasningsavtalen i NAV. Dessverre viste arbeidsgiver seg å

være svært tunghørt, og gode argumenter falt på stengrunn. Etter flere runder både lokalt og på virksomhetsnivå i NAV, ble det skrevet uenighetsprotokoll mellom arbeidsgiver på den ene siden og alle organisasjonene på den andre siden. Siste mulighet for en løsning internt i NAV var uttømt.

Arbeidsretten. NTL NAV mente at denne saken hadde så store konsekvenser for medlemmene, og gjorde det daglige arbeidet ved spesialenhetene i Troms og Finnmark så tungvint, at vi tok saken til Arbeidsretten. Med hjelp fra advokat Edvard Bakke fra LOs juridiske avdeling stevnet vi NAV for retten og fikk lagt frem saken rett før juli i 2021. Både Rasmus Rydland og Torgeir Homme fra landsforeningen stilte som vitner, samt forbundssekretær Joachim Frivold i NTL, og selv sagt Ricky. – Vi fikk belyst saken fra vår side, og hva som er utfordringene med dagens struktur, forteller Ricky. – NTL fortalte retten hva som er intensjonen i Hovedavtalen om reell medbestemmelse og tidlig involvering av de ansatte, og viste konkret hvordan den nye strukturen bryter med denne intensjonen, og med tilpavningsavtalen. Flere ansatte fulgte rettsaken digitalt. Arbeidsgivers vitner i retten fokuserte kun på det skriftlige – referatene. Et av arbeidsgivers vitner var hovedtillitsvalgt i Troms og Finnmark fra en av de andre organisasjonene. På direkte spørsmål fra vår advokat svarte han at han mente de hadde brutt tilpavningsavtalen lokalt, men at han mente han hadde fullmakt til å avtale ting som var i strid med lov- og avtaleverk. – Det var jo akkurat det vi hadde prøvd å si, og veldig bra at han innrømte det, sier Ricky. – Alt i alt mente både vi og advokaten fra LO at det hadde gått bra i retten, og at vi hadde gode sjanser for å vinne saken, forteller han.

Overraskende tap. Da dommen falt i januar 2022 var overraskelsen stor over at saken endte med tap. – Det var veldig skuffende, forteller Ricky. – Retten har kun lagt vekt på den skriftlige dokumentasjonen i saken, og ikke det vitnene fortalte om hvordan ting ikke fungerer lokalt. Retten mente at så lenge den nye organiseringen ikke var brudd på noen lover eller avtaler, så står



Torgeir Homme (t.v.) og Rasmus Rydland (i midten) fra landsforeningen har lagt ned mange arbeidstimer for å få saken fra NAV Troms og Finnmark godt belyst i Arbeidsretten.

de fritt til å organisere seg som de vil – og at da følger medbestemmelsen etter. Det som hadde skjedd tidlig i denne omorganiseringsprosessen, var at alle de tillitsvalgte i prosjekt-MBA hadde signert på det nye organisasjonskartet, uten helt å vite hva det innbar. Og da var egentlig løpet kjørt.

Læring. – Det er veldig viktig at vi i NTL NAV lærer av denne saken, forteller Ricky. Det er typisk at arbeidsgiver vil forhandle om organisasjonskartet først, og gjerne bruker list og overtalelse for at alle skal bli «enige». Når man så begynner å fylle boksene med innhold, ser man hva det var arbeidsgiver egentlig ville. I Troms og Finnmark ville de putte spesialenhetene inn i fylkesleddet og fjerne medbestemmelsen – og det klarte de ved å forhandle organisasjonskartet først. Nå har de ikke MBA lenger, og de mister innflytelse over jobben sin. – Mitt klare råd er å ha flere drøftinger før man skal forhandle organisasjonskart, der man blir enige om alt som skal skje i omorganiseringen. Og så må

man få skrevet ned viktige momenter skriftlig. – Det er viktig å snakke med medlemmene underveis, og ta pauser i prosessen så man vet at man ikke skriver under på noe som blir feil, sier han. Når arbeidsgiver har fått signaturen sin på et kart med få bokser i, står de fritt til å legge ned både medbestemmelsesapparater og lokasjoner senere, uten forhandling.

Hva nå? Hvor går så veien videre for organiseringen av spesialenhetene i Troms og Finnmark og for medbestemmelsen? Ricky forteller at han er forsiktig optimist. – Det er fortsatt en fortvilet situasjon for de ansatte som må se på at vi leverer dårligere tjenester nå enn vi gjorde tidligere, sier han. – Men vi har fått ny fylkesdirektør som har sagt at hun ønsker å evaluere den nye organiseringen. Ricky håper på at den nye direktøren lytter til de ansattes representanter og bidrar til å bedre medbestemmelsen i NAV Troms og Finnmark. Da vil vi også kunne jobbe mest mulig effektivt til beste for befolkningen, sier han.



Hva er egentlig representantskapsmøtet?

Det er medlemmene gjennom avdelingenes representanter som er med på å bestemme hva NTL NAV skal arbeide med. I mai er det representantskapsmøte og i denne artikkelen gir vi et lite innblikk i hva NTL NAVs høyeste organ har for seg og hvilke saker som behandles under møtet.

RENATE HOLSBØVÅG-LYNGSTAD (tekst) JØRUND GUSTAVSEN (foto)

NTL og NTL NAV

Forbundet. Norsk Tjenestemannslag (NTL) er fagforbundet vi alle er medlem av. NTL organiserer alle lønnstakere i statens tjeneste og virksomheter, med noen unntak

Landsforeninga. NTL NAV er ei landsforening som omfatter alle NTL-medlemmene som jobber i NAV i hele landet. Dette medlemsbladet, Gaiden, gis blant annet ut av NTL NAV.

Avdeling. I tillegg tilhører alle NTL-medlemmer ei avdeling med eget styre. I NTL NAV er de fleste avdelinger delt opp etter fylker eller i noen tilfeller etter arbeidsgivers organisering. Eksempler på avdelinger er NTL NAV Agder, NTL NAV Hjelpemidler- og tilrettelegging og NTL NAV Vest-Viken.

Etter registrering av alle representanter og gjester, starter representantskapsmøtet med kulturelt innslag, før åpningstale og hilsningstaler. Representantskapsmøtet er et formelt møte og for mange er det en høytidelig anledning. I likhet med årsmøtene i avdelingene, som er avdelingenes høyeste organ, godkjennes innkalling og sakliste før man konstituerer seg og behandler saker som årsberetning og regnskap. Gjennomføring av representantskapsmøtet er regulert av normalvedtektene i Norsk Tjenestemannslag og særvedtektene i NTL NAV. Videre vedtar man en forretningsorden som regulerer hvordan representantskapsmøtet skal gjennomføres i praksis, med taletidsbegrensninger, avstemmingsregler og lignende. Det velges så roller som dirigenter og sekretærer, redaksjonskomite og protokoll- og fullmaktskomite.

Saker. I selve representantskapsmøtet skal behandles styrets årsberetning. Den beskriver hva landsforeninga har jobbet med gjennom perioden, både de sakene styret har besluttet at vi skal jobbe med, men også det arbeidet som er utført av de sentralt frikjøpte tillitsvalgte. Møtet

behandler regnskapet for perioden som har vært, samt saker som prinsipp- og handlingsprogram, særvedtekter og bevilgninger. Representantene behandler også saker som kontingentfordeling mellom landsforeninga og avdelingene. Internt lønnsutvalg legger fram forslag til minimumslønn som skal betales til de sentralt frikjøpte tillitsvalgte. Kostnaden for landsforeninga blir differansen mellom lønna man får utbetalt av arbeidsgiver og det lønnsnivået som representantskapsmøtet vedtar. NTL NAV behandler også uttalelser som har særlig viktig betydning. Og selvsagt skal nytt styre velges og nye sentrale tillitsvalgte. I år skal representantskapsmøtet også velge delegater til NTLs landsmøte i november.

Aktive avdelinger. Avdelingene har hatt mulighet til å komme med forslag til representantskapsmøtet. Både når det gjelder å sette retningen i prinsipp- og handlingsprogrammet og særvedtektene våre, men de har også hatt anledning til å komme med egne saker til representantskapsmøtet. I år er det ingen tvil om at avdelingene har jobbet grundig før fristen for å melde inn saker til representantskapsmøtet gikk ut. Bare i saken om prinsipp- og handlingsprogram har det

kommet inn 107 forslag og endringsforslag. Dette tyder på at avdelingene ser viktigheten med et godt prinsipp- og handlingsprogram som viser retningen på hva NTL NAV skal prioritere arbeidet på.

Behandling av sakene. Etter at sakene er fremlagt fra talerstolen, åpnes det for debatt. Da kan representantene tegne seg på talerlisten og fremlegge sitt budskap. Det er da forretningsordenen kommer til syne. Det er normalt bare et bestemt antall ganger man kan tegne seg til en sak, og det er besluttet i starten av møtet hvor mange minutter man har på talestolen om gangen. Hvor lang tid en sak tar, vet man aldri, og med veldig mange på talerlisten kan også minuttene hver enkelt har på talestolen blir endret i hver sak. Dette er for at alle skal ha muligheten til å uttale seg, men også for å kontrollere at vi er ferdige innen avsatt tid. Før man går til avstemming i en sak, vil saken bli oppsummert og spørsmål vil bli forsøkt besvart av vedkommende som innledet i saken.

Politisk tema og gjester. Det er ikke bare saker som skal opp til avstemming som er på agendaen. Vi pleier å ha noen temaer hvor vi har noen politikere eller arbeidsgivere fra andre eller egen etat som kommer til oss og snakker om interessante temaer. Representantskapsmøtet har mulighet til å stille spørsmål til innlederne og kanskje får vi i gang noe av arbeidet det kommende styret vil ha på agendaen sin. Hvem som blir gjestetalere og hva som blir politisk tema er fortsatt ikke avklart, men vi mistenker at ny kurs med ny regjering og tillitsreformen blir satt på dagsorden.

Nettverk. Representantskapsmøtet er en fantastisk arena for å bli kjent med NTL NAV, hvordan vi er bygd opp og hvordan vi jobber. Det er også en viktig arena for avdelingene. Det er lett å komme i kontakt med andre som sitter i avdelingsstyrer eller tillitsvalgte, dele erfaringer og lære av hverandre. Det er slik vi blir sterkere sammen og det er slik vi bygger et sterkere NTL NAV for alle våre medlemmer.

Representantskapsmøtet

NTL NAVs øverste organ er representantskapsmøtet som avholdes annethvert år. Her velges styre og tillitsvalgte i tillegg til eventuelle endringer i særvedtekter og prinsipp- og handlingsprogram. NTL NAV består i alt av 17 avdelinger, som er selvstendige organisasjonsledd. Det er avdelingenes medlemstall som avgjør hvor mange representanter hver avdeling kan sende på representantskapsmøtet. Dette er vedtatt i NTL NAVs særvedtekter. I år utgjør disse representantene 74 stykk. I tillegg til disse vil sittende styre og frikjøpte tillitsvalgte være tilstede under representantskapsmøtet, sammen med observatører og gjester.

God aktivitet blant ung-medlemmene

Medlemsutviklingen i NTL NAV har virkelig gått rett vei i 2021. I 2021 var det en økning på hele 3,1 prosent yrkesaktive medlemmer. Dette er godt nytt for videre organisasjonsbygging og medlemsutvikling i NTL NAV.

LILLIAN SKREDE (tekst) MARTIN KVALVIK (foto)

NTL NAV er det organisasjonsleddet i NTL med flest medlemmer på 35 år eller yngre. Av totalt 5766 yrkesaktive medlemmer utgjør denne gruppen hele 1157 medlemmer. Det viser viktigheten av å fokusere på Ung-arbeid i NTL NAV. Men sett bort i fra at Ung-medlemmer utgjør en stor prosentandel, hvorfor er det viktig å ha et stort fokus på Ung-arbeid? Først som sist kan det avkrefte at det handler om at medlemmer på 35 år eller yngre er viktigere enn andre. Slik jeg ser det handler viktigheten av å fokusere på Ung-arbeid i all hovedsak om tre grunner:

Sårbarhet. Som ung arbeidstaker er man i en særlig sårbar og utsatt posisjon. Man er ny i arbeidslivet og har da ikke enda blitt kjent med alle rettigheter og plikter man har som arbeidstaker. I tillegg starter mange unge arbeidstakere i midlertidige stillinger, noe som i seg selv setter dem i en mer utsatt og sårbar posisjon. Som midlertidig ansatt tør man gjerne ikke å si ifra om man blir behandlet urimelig eller i strid med lovverk, av frykt for å ikke få forlengelse av vikariatet. Dette gjelder også som ny i arbeidslivet generelt, når man gjerne ikke enda har funnet sin plass som arbeidstaker.

Beholde kompetanse. Arbeidslivet i dag er mer flytende enn tidligere. Folk skifter jobber hyppigere enn før, og også i NAV er gjennomtrekken av arbeidstakere høy. Noe gjennomtrekk er naturlig, og det er naturlig

at unge ser etter nye karrieremuligheter. Men forsvinner de aller fleste ut igjen fra NAV etter kun to år, hva sitter man da igjen med når man også etter hvert mister dyktige ansatte med lang fartstid som går av med pensjon? Dette vil ikke være bærekraftig i lengden for etaten, og viktig kompetanse vil gå tapt. Ved å sørge for et aktivt Ung-arbeid bidrar man til at unge arbeidstakere føler at de blir sett og verdsett. Ikke minst er det viktig å sørge for at det blir fokusert på de utviklingsmulighetene som faktisk finnes i NAV og gjøre NAV til en mer attraktiv arbeidsplass. Da vil man i større grad klare å beholde den viktige kompetansen de utgjør lenger.

Verving. Ikke minst er et aktivt Ung-arbeid sterkt knyttet til verving og organisasjonsbygging. Unge arbeidstakere utgjør en stor potensiell medlemsmasse, og får man i tillegg skapt engasjement blant unge medlemmer skaper man et godt grunnlag for å bygge organisasjonen videre. Derfor er et aktivt Ung-arbeid avgjørende for at NTL skal bestå som en sterk fagorganisasjon i NAV.

2021. I fjor var Ung-arbeidet i NTL NAV betydelig. Det har blitt opprettet et nettverk for avdelingenes Ung-kontakter som har møttes jevnlig tre ganger i halvåret. Nesten samtlige avdelinger har hatt Ung-kontakter som har stilt på disse samlingene hvor vi har utvekslet tanker, erfaringer og ideer. Vi håpet i det lengste også å ha en to dagers fysisk samling på Gardermoen i desember, men korona satte en stopper for dette. Det ble likevel avholdt en digital samling der midlertidighet, verving og erfaringsutveksling med NTL Skatt var noe av det som sto på programmet.

Veileder. I fjor ble det også utarbeidet en veileder for Ung-kontakter i NTL NAV. Denne er et verktøy avdelingens Ung-kontakter skal kunne bruke for å raskt komme i gang med Ung-arbeid i sin avdeling. Den er særlig nyttig for nye Ung-kontakter som gjerne ikke helt enda vet hva



vervet innebærer. I Ung-nettverket utarbeidet vi også en handlingsplan for Ung-arbeid i NTL NAV i 2022. Handlingsplanen fokuserer for det første på å bedre representasjonen av unge medlemmer – både i Landsforeningen og avdelingsstyrene. Representasjon er avgjørende for å sette viktige saker for unge arbeidstakere på agendaen og for å gi unge arbeidstakere en stemme. Dette er imidlertid et langsiktig arbeid som krever kontinuerlig fokus. Handlingsplanen fastsetter også som mål å synliggjøre viktige saker for unge arbeidstakere gjennom f.eks. Gaiden eller NTL NAVs nettside.

Handlingsplan. Et annet konkret mål nedfelt i handlingsplanen er å utvikle et informasjonsskriv til nye medlemmer. Som nytt medlem, og særlig som ung arbeidstaker, kan det ta lang tid før man får elementær informasjon om for eksempel lønnsamtaler, medarbeidersamtaler, fleksitidordningen og lignende. Det er essensielt å få slik informasjon så tidlig som mulig. Å samle kortfattet og nødvendig informasjon i et slik skriv vil derfor være nyttig for å ivareta særlig unge medlemmer, men også alle medlemmer som har behov for denne informasjonen. Videre er som nevnt et aktivt Ung-arbeid tett knyttet til verving. Derfor er det viktig at ung-nettverket bidrar til dette og kartlegger hva



Pernille Grung og Nikolina Baic satt begge i NTL UNGs styre fram til UNG-konferansen nå i mars. Begge er også medlemmer i NTL NAV. Pernille ble gjenvalgt som styremedlem for en ny periode.

som er viktig for unge arbeidstakere når de velger organisasjon. Ut ifra dette kan ungnettverket komme med forslag til vervestrategi særlig rettet mot unge arbeidstakere.

Strategi. Tanken bak handlingsplanen er at den gjør det mulig å jobbe målrettet og

strategisk, og vil gjøre det enda enklere for Ung-nettverket å fortsette et kontinuerlig Ung-arbeid. I tillegg er Ung-kontakt et verv med hyppig utskiftning. Ved å ha nedfelt forskjellige mål i en handlingsplan har man mulighet til å jobbe mot disse målene, uavhengig av hvem som sitter som Ung-kontakter. Håpet er å kunne krysse av alle

boksene i handlingsplanen ved slutten av 2022 og drive Ung-arbeidet enda et hakk videre i 2023. NTL skal fortsette å være den mest relevante og mest attraktive fagorganisasjonen for unge ansatte i NAV.

Uberettigede oppslag i NAV

Det har de siste årene vært flere saker mot ledere i NAV som har gjort oppslag på egne ansatte. Oppslagene er gjort i NAV sine egne fagsystemer uten tjenstlig behov. Er dette i tråd med EU-reglene om behandling av personopplysninger, GDPR, som ble norsk lov i juli 2018? Skal ikke NAV-ansatte også omfattes av de samme reglene for personvern som andre arbeidstakere?

JUNE HELEN BERG (tekst) NAV (foto)

Personopplysningsloven

Ny lov om behandling av personopplysninger ble vedtatt 15. juni 2018 og trådte i kraft 20. juli 2018. Den nye loven gjennomfører EUs personvernforordning (GDPR) i Norge og gjør personvernforordningen til norsk lov. EU-direktiv 95/46, personverndirektivet, og personopplysningsloven fra 2000, er opphevet.

Personopplysningslovens § 6 regulerer behandling av særlige kategorier av personopplysninger i arbeidsforhold:

Personopplysninger som nevnt i **personvernforordningen artikkel 9** nr. 1 kan behandles når det er nødvendig for å gjennomføre arbeidsrettslige plikter eller rettigheter.

Videre slår artikkel 9 nr 1 fast at «Behandling av personopplysninger om... helseopplysninger,er forbudt.»

To NAV-ledere ble i 2018 degradert og fratatt lønn for å ha snoket i personsensitive opplysninger om egne ansatte. Snokingen ble den gangen avslørt etter at 19 NAV-ansatte i det aktuelle fylket ba om innsyn i loggene sine. Frifagbevegelse skrev i januar om Janne Cecilie Thorenfeldt som i 2016 opplevde at nærmeste leder på NAV-kontoret kjente til detaljer om helsen hennes som hun ikke hadde delt med noen på jobben. Det ble starten på en rettslig kamp for bedre sikring av personopplysninger i NAV. Saken gikk for Oslo Tingrett den 7. og 8. desember i 2021.

Personvernet. Bryter NAV personvernet for egne ansatte? Arbeidsgivere skal som hovedregel kun ha begrenset tilgang til opplysninger om sine ansattes kontakt med NAV. Dette fikk fornyet kraft gjennom EU-reglene om behandling av personopplysninger, GDPR, som ble norsk lov i juli 2018. Det gjelder selvsagt også for NAV, som er arbeidsgiver for ca 19.000 ansatte i stat og kommune.

Tjenstlig behov. Det er et utbredt bruk av oppslag på NAV sine egne ansatte. Redaksjonen har snakket med vår egen sentralt tillitsvalgt i NTL NAV, Harald Langstad. Han uttaler til GAIDEN at han mener arbeidsgiver opptre med en dobbeltrolle overfor egne ansatte. Hans påstand er at arbeidsgiver i sin forvaltning av ansatte som arbeidsgiver samtidig benytter seg av NAV sine fagsystemer som offentlig forvalter.

Rolleblanding. NAV har hatt kultur for å systematisk blande sammen oppgaven sin som forvalter og som arbeidsgiver når de blant annet sjekker helseopplysninger om ansatte som er sykemeldte. Ingen andre arbeidsgivere har en slik mulighet, påpeker han. NTL NAV ser på det som svært uheldig at arbeidsgiver blander sammen forvalterrollen og rollen som arbeidsgiver i NAV overfor de ansatte.

Personvernerklæring i NAV. På NAV.no står det i erklæringen:

«NAV benytter bare personopplysninger om deg når det er nødvendig for å utføre våre oppgaver. Hvilke ansatte som gis tilgang til opplysningene er underlagt streng tilgangskontroll. Når de ansatte jobber i datasystemene, blir oppslag og endringer logget og kan spores i ettertid.»

Egne ansatte? Vi tar det for gitt at personvernerklæringen og den samme tilgangskontrollen gjelder for ansatte i NAV, som gis tilgang til personopplysninger på sine kollegaer og ansatte i NAV. NTL NAV har over en lengre periode bedt om å få tilsendt logg fra NAV. Denne viser at ansatte i enkelte avdelinger i NAV har foretatt oppslag på kollegaer i NAV sine egne fagsystemer. Slike fagsystemer inneholder medisinske opplysninger for ansatte som samtidig er brukere av NAV som velferdsforvalter. Dette er en tilgang de ansatte faktisk ikke skal ha. NTL NAV vurderer det som svært bekymringsfullt at det finnes enheter og ledere i NAV som ikke er underlagt noen form for tilgangskontroll.

Støtte. Harald Langstad støtter Janne Cecilie Thorenfeldt i at begrenset tilgang til sensitiv informasjon er viktig for alle NAVs millioner av brukere. Han mener imidlertid at det har en ekstra dimensjon når kollegaer kan sjekke andre NAV-ansatte. Det er ille nok om en ansatt slår opp på en bruker, uten tjenstlig behov, men hvis det er en leder som snoker på ansatte, påvirker det arbeidsforholdet. De ansatte kan føle seg tvunget til å opptre lojalt overfor noen som har krenket dem grovt.

Domsavsigelse. Dommeren konkluderte med at det var begått brudd på flere paragrafer i forskriften om hvordan personopplysninger skal behandles (GDPR), men ga henne ikke medhold i at hun burde få erstatning for den personlige belastningen.



Marianne Fålun, Økonomi- og Styringsdirektør i NAV.

I domsavsigelsen kommer det frem at: «Ved skyldvurderingen må det godtgjøres at en eller flere NAV-ansatte har brutt GDPR uaktsomt eller forsettlig. Det har ikke vært viet mye fokus under hovedforhandlingen. Retten mener at det ikke er holdepunkter for at enkeltpersoner har opptrådd uaktsomt eller forsettlig ved behandlingen av Thorenfeldts personopplysninger. Det dreier seg om en generell systemsvikt. Selv om det ikke er direkte tema i saken, har retten inntrykket av at NAV-ansattes personopplysninger nå behandles i tråd med GDPR artikkel 32.»

Ankesak. Thorenfeldt ønsker å få fastslått at NAV har brutt GDPR artikkel 12 og 15. Som nevnt har NAV erkjent at disse bestemmelsene er brutt ved svar på hennes innsynskrav. Hun har anført at disse bruddene fortsatt pågår og har anket dommen til lagmannsretten. Thorenfeldt er selv YS-medlem, men hadde NTL i ryggen i tingretten. Harald Langstad sto på saksøkers vitneliste, men det var ikke satt av nok tid i retten til at han rakk å forklare seg. Han stiller gjerne på nytt i en ankesak for lagmannsretten.

NAVs kommentar

Til Gaiden kommenterer Marianne Fålun, økonomi- og styringsdirektør i NAV, følgende:

Vi kan ikke kommentere saken siden den er til ankebehandling.

Her er en generell kommentar fra NAV: Vi er opptatt av å ivareta personopplysninger til alle som er registrert hos oss, og dette gjelder også våre medarbeidere. I 2019 startet vi et prosjekt som hadde som formål å bedre personvernet til ansatte, slik at vi skulle begrense mulighetene for uberettiget oppslag om medarbeideres opplysninger. Vi har nå fått på plass en løsning som gjør at alle ansatte automatisk skjermes i fagsystemene. I tillegg kan de som ønsker det skjermes sin familie i fagsystemene. Det er også opprettet egne organisatoriske enheter som behandler saker for egne ansatte, når disse trenger hjelp fra NAV. Dette er altså kun de som har i oppgave å behandle saker om egne ansatte, som har tilgang til informasjon om sine kollegaer. Alle medarbeidere i NAV har også rett til innsyn, slik at de selv kan se hvem som har sett deres opplysninger.

For å sikre at vi har god oversikt over hvem som har tilgang til informasjon i fagsystemene om ansatte i NAV, har vi innarbeidet rutiner om jevnlig rapportering fra de enkelte enhetene om dette.

Nye møteplasser i NAV

I august 2021 gikk startskuddet for innovasjonsprosjektet Fremtidens møteplasser i NAV. Alle medarbeidere i NAV, brukerorganisasjoner og det kommunale partnerskapet ble invitert til en felles idedugnad om fremtidens møteplasser. Initiativtakerne stiller følgende spørsmål: Hvis du i fremtiden har behov for hjelp fra NAV, er kanskje ikke NAV-kontoret stedet dere treffes på. Kanskje det passer bedre med et kafébesøk, en tur i parken eller et digitalt møte?

JUNE HELEN BERG (tekst og foto)

Hovedmålet var å komme fram til forslag til møteplasser som bidrar til at vi kan løse samfunnsoppdraget vårt på best mulig måte. NAV-kontoret er kanskje ikke lenger den viktigste møteplassen, og flere publikumsmottak var i ferd med å tømmes før koronakrisen kom, sier Camilla Dahl, en av prosjektlederne. Temaene i prosjektet var tilgjengelighet og mobilitet, bærekraft og hvordan NAV kan være en best mulig støttespiller. Men er det slik, at brukerne ikke får den hjelpen de trenger ved å gjennomføre en samtale på et helt vanlig kontor? Hvor innovativ og fleksibel skal fremtidens medarbeidere være samtidig som de jobber med myndighetsutøvelse og forvaltning av velferdsordningene?

Inspirasjonsdugnader. Dette høres jo veldig positivt ut tenker du kanskje? Artikkelforfatter fikk i oppgave som sentral tillitsvalgt, å delta på inspirasjonsdugnadene til prosjektet. Det er viktig at representanter for de ansatte også er engasjert i endrings-

prosesser og aktiviteter som ikke er nedfelt gjennom hovedavtalens regler for medbestemmelse. Ide- og inspirasjonsdugnadene hadde en form hvor det hovedsakelig var innledere og foredragsholdere som fikk taletid. Deltakerne kunne gi innspill på spørreundersøkelser via menti.com eller i gruppearbeid på teams.

Innovasjonsbølgen. Det er lett å kaste seg på den, men bør vi ikke først snakke om hva som faktisk fungerer bra i dag? Har den fremtidige bruker behov for å møte sin saksbehandler eller veileder på cafe, på en benk i parken eller på stranda, når som helst på døgnet? Det kommer antakeligvis an på hvordan vi definerer ordet tilgjengelighet. Er tilgjengelighet en ubegrenset tilgang på din veileder hos NAV – eller støttespiller som vi nå skal hete ifølge revidert kanalstrategi? Handler ikke tilgjengelighet egentlig om tilstrekkelig tid og ressurser? Tid nok til den gode samtalen – tid nok til kompetanseheving for NAV veilederen – tid nok til å skape møteplasser mellom arbeidssøkeren og arbeidsgiveren.

NAV som støttespiller. Dette var tema på idedugnad den 3. november i 2021. Deltakerne fikk en oppgave i menti.com om hva vi mener kjennetegner en elendig og en

fantastisk støttespiller. Jeg må innrømme av jeg ikke klarte å svare da jeg ble helt satt ut av ordvalget. Dette var jo veilederne på NAV-kontorene de snakket om her, seriøse og kompetente medarbeidere som i utstrakt grad jobber med myndighetsutøvelse og er forvaltere av ett lovverk samtidig som de skal gi empatisk og god oppfølging til brukerne. En tør spørre seg om vi som er NAV veiledere ikke gjør en tilstrekkelig god jobb i dag? Er det HR tankegangen som slår inn – det er individet og hver enkelt medarbeider sitt ansvar at jobben blir utført på en god måte og ikke organisasjonen som en helhet?

Bærekraft. Hvordan jobbe smartere i NAV. Det ble arrangert en ny idedugnad i desember, her var det mange interessante tema, og spennende gjester. Gunda Djupvik, fra kontor for etatseiendom i NAV uttalte blant annet følgende: «Arealkonseptet vi har i NAV handler om arbeidsplassene for oss som jobber i NAV, men vi har fortsatt ikke et fullverdig arealkonsept for mottaks- og publikumsområder. Hun tenker at det som skjer i dette prosjektet for fremtidens møteplasser i NAV kommer til å påvirke hvordan arealkonseptet for mottak- og publikumsområder blir, i veldig sterk grad.»

«Du møter ikke ungdommen i en bobil. Dette er generasjonen som er lært opp til å ikke gå inn i en varebil - litt samme opplegg. De som allerede har «trust issues» kommer ikke til å gå frivillig inn i en bobil som det står NAV på»

Reaksjon fra en 18-åring som ble spurt av Gaiden om hun ville gå å inn i en bobil for å møte en veileder fra NAV, hvis hun stod i fare for å droppe ut av skolen.



Fremtidig møteplass med NAV? (Bildet er manipulert med påført NAV-logo.)

Medbestemmelse. NTL NAV vil understreke at arbeidstakerorganisasjonene i NAV har medbestemmelse på arealprosesser, både drøftingsrett og i enkelte saker forhandlingsrett på disponering av visse type lokaler. Nytt arealkonsept skal selvsagt behandles i sentralt medbestemmelsesapparat og tidsbegrensede prosjekter i NAV er ikke et besluttsende organ som kan legge føringer for kommende arealprosesser. Djupvik snakker videre om bærekraftige lokaler i fremtidens brukermøter med NAV. Hun sier:

«Bærekraft i NAV handler mye om hvor store areal vi faktisk disponerer. Hvis vi klarer å redusere arealet vi bruker og blir mer effektive, så sparer vi på strøm, husleie, og vi reduserer behovet for møbler og utstyr, mindre kjemikalier, mindre renhold og vi får ressurser frigjort som kan brukes til kjernevirksomheten. Det er en nøkkelfaktor, hvordan vi kan bruke arealene våre smart? Klarer vi å legge til rette for en arealbruk for de som trenger å møte oss. Den tanken vi må ta med oss fra dette er at de møteplassene vi skal ha i arealet hos NAV,

de må være lagt til rette for den type bruk som brukerne har behov for. Der må vi tenke nytt. NAV-kontorene våre må utformes på en annen måte.»

Uforståelig. Her forstår vi i NTL NAV ikke hva Djupvik mener. Vi har per i dag arealer som er lagt til rette for den type bruk som brukerne har behov for. Brukerne har behov for å bli møtt med respekt, empati, faglig kompetente NAV veiledere og at lokalene er designet med samtalerom som ivaretar GDPR og personvern. Samtidig skal arealene være rigget slik at brukerne føler seg trygge og at de ansattes sikkerhet er ivarettatt. Vi har den tragiske hendelsen ved NAV Årstad friskt i minne, vi ønsker ikke at flere ansatte mister sitt liv i NAV sin tjeneste.

«Verdens mest innovative». Leder ved NAV Lillestrøm snakker om at de har investert i en bobil. Dette er en bobil de har kjøpt sammen med fem andre NAV kontor på Nedre Romerike. De har laget samarbeidsavtaler med flere videregående skoler. De tenker at dette er en fin måte å fange opp

brukere som ellers ikke ville ha møtt opp på NAV-kontoret for å be om hjelp. Daniel Berg Hansen sier «hadde de hatt denne bobilen i corona-perioden hadde det vært ypperlig å stå på Lillestrøm Torg i permitteringsperioden, for å bistå de arbeidsløse med råd og veiledning.

NAV på KIWI. Jørgen Myhl, leder NAV Rælingen, forteller videre: «For en del er terskelen høy for å oppsøke det lokale NAV-kontoret. Sånn ønsker ikke vi at det skal være. Vi skal være synlige der ute hvor folk er, om det er på videregående skole, Lillestrøm torg eller den lokale Kiwi-butikken. Vi tror at det å ha en bobil og ha en mobil møteplass og et mobilt kontor er nøkkelen for å lykkes med å komme i kontakt med de innbyggerne som normalt sett ikke har kontakt med oss, men som kanskje bør ha kontakt med oss.»

NTL NAV er enig i at det er mange måter å møte fremtidens brukere av NAV på, men er det hensiktsmessig og ivaretar det sikkerheten og personvernet?



Overlevering av krav i frontfagsoppgjeret mellom Jørn Eggum og Stein Lier-Hansen.

LO krev auka kjøpekraft til alle

Frontfagsmodellen

Frontfagsmodellen byggjer på ideen om at lønsveksten i Noreg må tilpassast kva konkurranseutsett industri over tid kan tåle. Det betyr at Noreg over tid ikkje må ha lønsvekst som er for stor samanlikna med våre handelspartnarar. Denne sektoren forhandlar løn først, derfor namnet frontfaget, og det set rammene for resten av lønsoppgjeret. Modellen er basert på Aukrust-utvalet, vart utarbeidd i 1966 og vert kalla for den norske supermodellen.

Fleirtalet av norske arbeidstakarar fekk redusert kjøpekrafta si i 2021. Det gjer at krava er skjerpa og forventningane store før årets oppgjer. LO har varsla at ein krev reallønsvekst for alle arbeidstakarar organisert i LO-familien.

TARJEI AAMOTHAGA (tekst) JAN-ERIK ØSTLIE (foto)

I 2021 enda lønsauken for tilsette i staten på 2,8%, samtidig auka prisane i landet med 3,5%. Sidan prisane auka meir enn forventna, så enda våre medlemmar opp med en reallønsnedgang i fjor. Det same gjeld tilsette i kommunane i og i industrien. Fjorårets lønsvinnarar vart tilsette i varehandelen som fekk ei lønsauke på 4,75% og, nær sagt som vanleg, dei tilsette

i finansnæringa med ei lønsauke på 4,5%. Teknisk berekningsutval kom 10. mars med ei ny vurdering av prognosen for konsumprisveksten i 2022. Utvalet anslår no ei vekst i prisane på 3,3% for 2022. Det betyr at for å sikre reallønsvekst må årets hovudoppgjer ende med ein lønsauke på 3,4% eller høgare.

LOs hovudkrav. LO har som eit tydeleg hovudkrav til årets hovudtariffoppgjer at ein gjennom generelle tillegg må sikre auka kjøpekraft for alle. Gjennom krava vil ein sikre ein solidarisk og rettferdig løns- politikk gjennom å prioritere likeløn og motvirke lågtløn. 9. mars starta forhand- lingane i frontfagsoppgjeret mellom LO ved Fellesforbundet og NHO ved Norsk Industri. Resultatet av frontfagsoppgjeret set rammene for resten av lønsoppgjeret i år. Frist for forhandlingane er 1. april. I staten er forhandlingsdatoane sett til 21.-30. april. I det statlege tariffoppgjeret foregår forhandlingane mellom Staten ved Kommunal- og distriktsdepartementet og hovudsamanlutningane LO Stat, YS Stat, Unio Stat og Akademikerne Stat. Dato for ei eventuell mekling er sett til 23. mai.

Landsstyret i NTL vedtok i februar si tariff- politiske uttale for hovudoppgjeret. I denne har NTL vedteke sine hovudkrav til LO Stat, som er vår part i hovudoppgjeret i staten. I denne uttalen krev ein at løns- systemet i staten sørgjer for at alle tilsette har lønsutvikling gjennom heile arbeids- livet, og at det må sikrast gjennom generelle tillegg og ved at fleire stillingar vert plasserte i lønsrammer. Vidare seier ein at for at lønssystemet skal fungere godt over tid så må det vedlikehaldast, innbe- fatta A-lønstabellen og lønsrammene.

Mindre ulikskap. NTL krev at løns- og forhandlingsystemet i staten i framtida må bidra til å minske ulikskapane mellom kvinner og menn si løn, utjevne ulikskapar mellom dei høgast og lavast lønte, samt å sikre alle tilsette ei lønnsutvikling over tid. NTL legg til grunn at hovudtariffoppgjeret 2022 ender med eit resultat som gjev rom for reallønnsvekst. NTL krev at det ikkje vert sett av midler til lokale forhandlingar i 2022 og at tillegga vert gitt som generelle tillegg på sentralt nivå. Oppgjeret må bidra til å minske ulikskapen mellom dei høgast og lavast lønte.

Utfordring. Det har lenge vore ei utfordring for NTL og LO at ein ikkje meiner statistikk- grunnlaget for lønsutviklinga til ulike grupper av statleg tilsette har vore godt nok. Difor krev NTL at staten må følgje opp forpliktinga si om å framskaffe statistikk som gjev partane tal- og statistikkgrunn- laget ein treng for å kunne ivareta og utvikle lønssystemet. Statistikken skal utarbeidast årleg og omfatte alle tilsette i det statlege tariffområdet.

Tariffinnspel frå NTL NAV. Styret i NTL NAV har vedteke sine tariffinnspel som vart sendt til NTL. Dei er basert på innspel frå avdelinger og hovudtillitsvalde, og behandla i Gruppe Lønn i landsforeininga. Dei viktigaste punkta i innspela frå NTL NAV er at det gjevast kronetillegg på løns-

Hovudoppgjer

Ved hovudoppgjer er heile tariffavtalen oppe til forhandling, til forskjell frå mellomoppgjer der ein i hovudsak kun forhandlar løn. I Noreg er det hovudoppgjer annakvart år.

trinna i lønstabellen, at ein krev leder- lønnsfrys i neste tariffperiode. Samtidig må lønstabell og lønsrammer utviklast for å ha relevans. Forskjell mellom lønns- trinna på A-lønstabellen bør utjevnest, lønsramme 17 og 21 må utvidast med fleire ansiennitetsopprykk, samt at rådgjevar- og seniorrådgjevarkodane må legges inn i lønsrammer.

Lokale forhandlingar. NTL NAV ønskjer ikkje at det gjennomførast lokale lønsfor- handlingar med mindre alle tilsette ersikra oppretthalden kjøpekraft gjennom dei sentrale tilleggane. Vidare slår ein fast at to hovudtariffavtalar i staten bidreg til forskjellsbehandling av tilsette. NTL NAV ønskjer at det skal gjerast forsøk på å få på plass ein hovudtariffavtale igjen. Det er likevel ikkje ønskjeleg å fire på våre løns- politiske prinsipp ved å gå inn på Akade- mikernes hovudtariffavtale. I løpet av april og mai får vi svaret på korleis «vårens vakraste eventyr» endar.

LUNCH

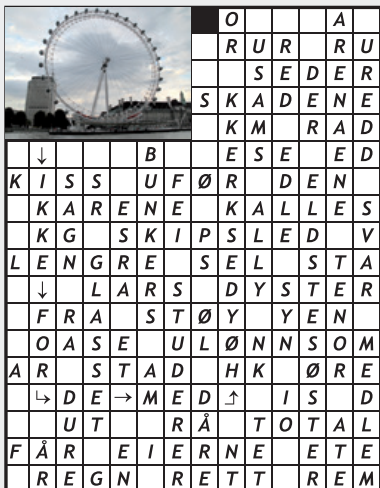


HJERNETRIM

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|--------------|-------------------------|------------------|----------------|---------------|------------------|--------------------|-------------------------|-----------------|----------------------------|---------------|-----------------------|--------------|
| | | | | | | | XORD .NO | MISTE FOT- FESTET | RØYS | ↓ | FOT- PLAGE | ... FOR SIN TID | FU- TURUM |
| | | | | | | | BULLS | | BE- HØVDE | | | | |
| | | | | | | | REFS- ELSE | | | | | | |
| | | | | | | | MYNT- FORK. | | | MAMMA | | | |
| | | | | | | | RØRE | | | ANNET NAVN PÅ IRLAND | | | |
| LAY- MÅL | | | | MO- RENE | | | | | | | | | |
| ↳ | | | | SKAL | | | | | | | | | |
| → | SMERT- EN | KAPRE | DEG OG MEG | FRYSE- VARE | ↓ | TONE | PUSTE | FARGE- LØST | | | | | |
| | | | | HJEM- REISE | | | | | STOR- FYRSTE | | | | |
| | | | | | | | | | | | ↓ | ROV- FUGL | |
| VANN- STED | | | | | AKTE | | | | | INVI- TERTE | | | |
| OLDER | | | | | OPP- STÅR | | | | | OPP- DRETT | | | |
| ↳ | | FEVEI | | | | IMENS | | | KAR | | | DESPO- TIET | |
| | | OVER- FALLS- MENN | | | | PÅ DET STEDET | | | NYT- TIGE | | | | |
| DO- NERTE | | | SIG- NERE | | | | | | | | | | |
| | | | HYDRO- KARBON | | | | | | | | | | |
| GENI- ENE | | | | | | | HIS- SIGE | M.NAVN | | | | KOMISK EFFEKT | |
| | | | | | KOSE- LIGE | | | | | | | | |
| ↳ | | | | | FRØET | | | | | | | | |
| URUTI- NERT | TEPPER | | | | | TØY | | | | MIDT- BLOKK | | | |
| | PREKTE | | | | | TØYS- ER | | | | M.NAVN | | | |
| ORDNE | | | | | | | | | | | | | |
| GJØN | | | TRÅK- KER | | | | | FRYSE | | | | OFRET | |
| | | | TREK- NING | | | | | PUSSE | | | | | |
| SØKE ETTER | | | | | | ENSOM JENTE | | | | | | | |
| | | | | | | REKKE | | | | | | | |
| LUBNE | | | | | | | AVTA | | | | AVKOK | | |
| ØKO- NOMISK FELLES- SKAP | | | | 1/10 SEKEL | | | | | DØGN- DEL | | | | |

Navn: Adresse:

Postnr./Sted:

**VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:**

Heidi Havstein, 8616 Mo i Rana
Margunn Gressgård Størkson,
 4250 Kopervik
Vigdis Thorkildsen, 7041 Trondheim

Frist for innsending av kryssord er
 1. juni 2022.

Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden Mars 2022» og sendes til: NTL NAV v/ Yanni Vikan, Møllergata 10, 0179 OSLO. Alternativt kan du sende løsningen på e-post til: gaiden@ntlnav.no. Vi trekker ut 3 vinnere som får henholdsvis 5, 3 og 2 FLAX-lodd. Her kan du skrape deg til store gevinster. Lykke til!

Sudoku

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

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

Løsning:

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

Leiarlønsfesten må stansast!

Nyleg deltok eg på representantskapsmøte i LO og var med på å vedta LO sin tariff-politiske uttale. LO er tydeleg i inngangen på lønnsoppgjret når det gjeld leiarlønsutviklinga, og seier at ein ikkje kan akseptera at løna til direktørar og statlege toppleiarar skal auka meir enn for andre arbeidstakarar. Det er grunn til å vera uroa over aukande lønsforskjellari Noreg, og at leiarane i staten stikk av med ei høgare lønsauke samanlikna med andre statstilsette. Det er meir enn 300 leiarar i staten som tener meir enn statsministeren. I den grad det er samanheng mellom ansvar og løn, finst det vel ikkje nokon leiar som har ein viktigare og meir krevjande leiarjobb i staten enn statsministeren. Men statsministeren, med ei årsløn på vel 1,7 millionar, er langt frå lønnsleiarane i staten.

I fylgje ei undersøking gjort av Jørgen Tveit Sandberg i samband med masteroppgåva si ved økonomisk institutt ved Universitetet i Oslo i 2021, hadde leiarar i offentleg sektor (stat og kommune) ein lønsvekst på 64 prosent frå 1997 til 2020. Andre tilsette hadde ein vekst på 53 prosent i same periode. Dette utgjør 20 prosent høgare vekst for leiarar enn for andre tilsette på 23 år. For meg ser det ut til at der løna vert fastsett eller forhandla om har ein ikkje tatt på alvor signala frå vekslende regjeringar om at utviklinga i leiarløn over tid skal vera på linje med arbeidslivet elles.

Om biletet ser mørkt ut rekna i prosent, ser det enda verre ut om me samanliknar utviklinga i kroner. Me kjøper ikkje mjølk og brød for prosent, men kroner. Om alle får same prosentvise auke i løn, får dei med høgast løn meir enn dei som tener lite. Til

dømes utgjør ein auke på tre prosent 45 000 kroner i året for ein som tener 1,5 millionar. For ei som tener 400 000 utgjør tre prosent 12 000 kroner meir i året. Eg går ut frå at dei med millionløn ikkje treng meir mjølk og brød enn oss andre. Likevel er det dei med høgast løn som kvart år får mest lønsauke. Dette er usolidarisk og urettferdig.

Små forskjellar er bra både for den einskilde, arbeidsmiljøet på arbeidsplassane og for samfunnet. Kollektive lønsforhandlingar, små lønsforskjellar og ei sterk fagrørsløse er viktig for å oppretthalda den norske arbeidslivsmodellen. Men det er ikkje uviktig kva for fagforeining ein er medlem av. NTL kjempar for ein solidarisk lønspolitikk og små forskjellar. Me har sett at fagforeiningar utanfor LO har kritisert lågtlønprofilen på oppgjret i staten i fjor.

Skal me gjere noko med dei aukande lønsforskjellane, må høgglønte leiarar få mindre lønsvekst enn andre. Sannsynlegvis i fleire oppgjer. Det er einaste måten å stansa leiarlønsfesten på.

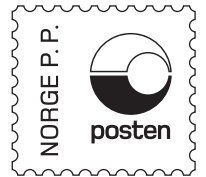


Elisabeth Steen

Elisabeth Steen
leiar

Aktønummer: 389560

Returadresse:
NTL NAV
Møllergata 10
0179 Oslo



NTL NAV vokser og fikk i 2021 nærmere 700 nye medlemmer

Vi har plass til mange flere
– **verv en ny kollega
til vårt fellesskap!**

Elisabeth Steen, leder NTL NAV



FAGFORENINGA  FOLKA SOM GA OSS HELG