

NY GIU

Nr 1/2017

Medlemsblad for NTL Universitetet i Oslo



Stillingsvern i fare:

Ny lov om statens ansatte

Side 4

Forskning og utdanningspolitikk

Side 10

Mellomoppgjøret i staten 2017

Side 9



Statsansattes kollektive rettigheter

Regjeringa angriper de statsansattes lønns- og arbeidsvilkår ved å endre Tjenestemannsloven og presse på for å fjerne de kollektive reguleringene i Hovedtariffavtalen. Rettighetene har vært utformet for å sikre de ansattes uavhengighet og hindre korrupsjon, kompistilsetninger samt vilkårlige oppsigelser. Med de nye endringene ser det ut til å være viktigere å gi ledere økt handlingsrom.

I juni skal Stortinget behandle et forslag til ny lov for statens ansatte, med virknings-tidspunkt 1. juli. De har hastverk, og jobber parallelt med tilpassinger av forskrift og universitets- og høyskoleloven.

I den nye loven for statsansatte er tilsetningsprosessene svekket blant annet ved at ansattrepresentanter ikke lenger skal delta i intervjuer og vurderingen av søkerne. Den svekker også stillingsvernet ved å åpne for at de ansatte kan sies opp dersom «virksomhetens behov» tilsier det, i stedet for dagens formulering om at arbeidet må ha falt bort.

Ikke bare er dette en svekkelse for hver enkelt statsansatt, det er kritisk for hele statsforvaltningen og for undervisning og forskning. UiOs ansatte føler et ansvar for å forvalte fellesskapets midler på best mulig måte. De har også en lojalitet overfor samfunnsoppdraget med å sikre best mulig undervisning og forskning. Når dine arbeidsvilkår blir mer avhengig av nærmeste leders gunst, vil det kunne koste for mye å være kritisk og utfordre ledelsens synspunkter.

Samtidig har vi opplevd et kraftig angrep på de kollektive tariffavtalene som legger rammer for lønnsutviklingen. Lønnstrinnsystemet er fjernet i Akademikeravtalen og for første gang er det satt av mer penger til lokale forhandlinger enn til generelle tillegg. Dette er en bevegelse bort fra et system for inntektsfordeling til et system for premiering. En utvikling vi kjenner så altfor godt ved UiO blir altså nå oppmuntret i hele statsforvaltningen. Når streikeretten samtidig blir begrenset, opplever vi en overføring av makt fra arbeidstakerne til arbeidsgiveren.

De fleste forstår at dette ikke har noe med et moderne arbeidsliv å gjøre. Men i HR-ideologiens tidsalder kan det kanskje gi mening for lederne å gi mer makt til lederne. Som om det først og fremst er de og deres makt som sikrer høy kvalitet og produktivitet i arbeidslivet. De forneker erfaringene som viser at høy grad av medbestemmelse har gitt et av verdens mest produktive arbeidsliv.



For NTL er dette et angrep på arbeidstakernes rett til å bestemme over sin egen andel av verdiskapninga. Vi frykter også at usikkerhet, intern konkurranse og redsel for å komme med kritikk kan komme til å gi oss høyere konflikt-nivå mellom arbeidstakerne og mellom partene. Hva det vil bety for kvaliteten i forvaltning og forskning gjenstår å se.

Ellen Dalen, leder NTL-UiO

NY GIV

NUMMER 1-2017

Medlemsblad for
Norsk Tjenestemannslag
Universitetet i Oslo
kontor@ntl.uio.no

Redaksjonen avslutta:
1. juni 2017

Ansvarlig redaktør:
Ellen Dalen

Redaktør:
Malin Lenita Vik
m.l.vik@stk.uio.no

I redaksjonen:
Ingeborg Sophie Bjønness Ribu
Marit Brennset
Markus Keller
Ingvild Myklebust

Forsidefoto:
Line Grenheim/NTL UiO

Grafisk utforming,
repro og trykk:
LO Media, Oslo
Opplag: 1700



Ny giv for Ny Giv

På årsmøtet til NTL UiO i slutten av mars ble en ny redaksjon valgt til å fortsette arbeidet med Ny Giv.

Vi er en redaksjon på fem UiO-ansatte som, som i likhet med NTLs medlemmer, til daglig befinner oss i ulike stillingskategorier og på ulike UiO-avdelinger.

Vi håper at bredden i redaksjonen kan bidra til at medlemsbladet også gjenspeiler omfanget i NTL UiOs arbeid og våre medlemmer.

Siden vi kom sammen som ny redaksjon har vi fulgt mellomoppgjøret i staten, NTL UiOs deltakelse på LO-kongressen, satt oss inn i de pågående endringene i tjenestemannsloven og tatt et dypdykk i NTL UiOs rapport om forskning og utdanningspolitikk. Alt dette er aktuelle saker som NTL UiO har jobbet med denne våren og som vi har ønsket å informere om i denne utgaven av Ny Giv.

For til tross at NTL UiO-kontoret har få ansatte, har vi mange medlemmer og er sterkt til stede i omstillingsprosesser på UiO som har innflytelse på våre medlemmers arbeidshverdag. I tillegg jobber NTL UiO også politisk, overordnet og strategisk med arbeidslivspolitik og politikk på forskning og utdanning.

Som ny redaksjon ønsker vi å lage et medlemsblad som gir relevant og tilgjengelig informasjon om NTL UiOs arbeid, politikk og aktuelle saker. Men vi ønsker også at medlemsbladet skal skape nærhet mellom sakene som NTL UiO jobber med og medlemmene.

Vi ønsker også å synliggjøre det viktige arbeidet våre skolerte tillitsvalgte gjør, både på sin arbeidsplass og som tillitsvalgt. Derfor har vi startet en ny spalte der du kan bli bedre kjent med dem og den betydningsfulle jobben de gjør for at UiO skal bli en bedre arbeidsplass.

Medlemsbladet skal også være utadrettet slik at folk som ikke er medlemmer kan ha interesse av å lese det og forhåpentligvis få lyst til å melde seg inn. For er det en ting som er sikkert, så er det at NTL og LO trenger flere medlemmer for å stå sterkere.



Malin Lenita Vik
Redaktør

Innhold

- 2 Leder
- 3 Fra redaktøren
- 4 Statens ansatte får svakere stillingsvern
- 6 Forlag om sekstimersdag nådde LO-Kongressen
- 7 TISA, TTIP og nye ansikt
- 8 En ny forsknings og utdanningspolitikkL
- 10 Mellomoppgjøret i staten 2017
- 11 Vaktbikkja: Brynjar Sandvoll
- 12 Organisasjonsnytt

SUDOKU

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

●●●○○

© Krissquizz / Bulls

LØSNING

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

Følg foreninga på Facebook og Twitter



facebook.com/ntluiio



twitter.com/ntluiio

Statens ansatte får svakere stillingsvern

1. juli trer en ny lov for statens ansatte i kraft. Resultatet for statens ansatte er svekkede rettigheter på en rekke punkter; uansett hvor i tjenesteforholdet de er vil ansatte i staten merke endringer av loven.

TEKST: INGBORG SOPHIE BJØNNES RIBU
I.S.B.RIBU@ILN.UIO.NO

Lov om statens ansatte

Da Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) sendte ut forslag til ny lov om statsansatte på høring før sommeren i fjor, møtte den sterke reaksjoner fra blant annet NTL sentralt og NTL lokalt på UiO. I NTLs høringsvar kom det tydelig fram at foreningen ikke kan støtte lovforslaget slik det forelå da. I løpet av året som har gått har det vært stille rundt lovforandringen, før den nå altså skal implementeres fra 1. juli.

Den nye loven skal erstatte den tidligere tjenestemannsloven, og er et resultat av regjeringens arbeid med å forenkle den eksisterende loven og å gjøre den mer lik arbeidsmiljøloven. Slik den nye loven foreligger, vil statsansatte blant annet ha dårligere vern mot oppsigelser enn i arbeidsmiljølo-



Ingeborg Sophie Bjønness Ribu

ven. På dette punktet skiller tjenestemannsloven seg så mye fra arbeidsmiljøloven at de ikke kan sammenlignes. Gjennomgående er den nye loven til fordel for arbeidsgiver, mens arbeidstaker er den store taperen.

Historien

Loven som sikrer rettighetene til statens tjenestemenn er en av de eldste lovene vi har, og har blitt endret en rekke ganger opp igjennom historien. Alltid med de statsansattes beste i tankene. Formålet med loven har alltid vært, og bør fortsatt være, å fastsette klare og faste regler som omhandler forholdet mellom staten og dens ansatte på en transparent og forutsigbar måte.

Arbeidstakere i staten er underlagt politisk ledelse, og i funksjon av sin stilling forvalter den statsansatte statens økonomi. Statsansatte står derfor i en særstilling i norsk arbeidsliv, og fortjener en lov som tar vare på deres rettigheter på en ordentlig måte. I så måte er det viktig å ha et lovverk som sikrer den ansattes uavhengighet, og

som hindrer korrupsjon og kompisansettelses, og vilkårlige oppsigelser.

Prosessen og endringene

Den blå-blå regjeringa har snodd loven inn bakveien. Til vanlig vil en lov først vedtas før man vedtar de enkelte forskriftene i loven. I denne prosessen har regjeringen derimot bestemt å implementere vedtektene samtidig som loven 1. juli, uten at Stortinget har fått diskutert og behandlet loven. Det er ikke lagt opp til noen høring i Stortinget om denne omfattende lovendringen. Ikke bare er behandlingen av loven blitt til i motsatt rekkefølge, men allerede før det var noe lovforslag å diskutere, har den vært kontroversiell.

I 2015 satte KMD ned et ekspertutvalg som skulle evaluere den eksisterende tjenestemannsloven. Utvalget fant at loven, slik den er, ivaretar partenes behov i tjenesteforholdet. Den nye loven bryter dermed med anbefalingene fra ekspertutvalget.

Endringene fra tjenestemannsloven til

lov om statens ansatte er størst når det gjelder de ansattes rettigheter ved ansettelse og oppsigelser, men ansatte i staten vil kunne merke endringer uansett hvor i tilsetningsforholdet de befinner seg.

Ved tilsetninger vil arbeidsgiver få langt mer makt enn i dag. Tilsetningsråd og ankesmuligheter vil fjernes, dette flytter maktforholdet fra kollektive organ til arbeidsgiver alene. I omlag 40 prosent av statlige virksomheter benytter man i dag et tilsetningsråd for å sikre uavhengighet og forhindre korrupsjon i ansettelses. Ved å fjerne tilsetningsråd vil nærmeste leder få ansvar for ansettelses, og søkere vil ikke ha lik tilgang til innsyn i prosessen som i dag. Etter den nye loven vil heller ikke stillinger lyses ut eksternt ved omstillinger. Som ved mange andre forslag i loven er dette med på å undergrave de statsansattes uavhengighet.

NTL mener at hovedregelen fortsatt skal være fast ansettelse, men i den nye loven er hjemmelen om bruk av midlertidig ansatte såpass uklar at det er vanskelig å se at det ikke vil bli utstrakt bruk av midlertidige ansettelses i Staten framover. Andelen midlertidige ansatte i staten er allerede veldig høy, og et uklart lovverk vil ikke være med på å få ned antallet. Den eneste positive endring å spore, er at fireårsregelen endres til en treårsregel, men dette vil etter all sannsynlighet gjelde for ansettelsesforhold inngått etter at den nye loven har trådd i kraft.

Heller ikke ved endringer i arbeidsforholdet vil man beholde sine rettigheter under den nye loven. I tjenestemannsloven har «flytteplikten» sikret at man følger sin stillings oppgaver og plikter ved flytting av stillingen til en annen institusjon. Når denne flytteplikten forsvinner, forsvinner også den ansattes særrettigheter som har blitt opparbeidet i løpet av det opprinnelige arbeidsforholdet. Fjerning av flytteplikten fratar arbeidsgiver tilretteleggingsansvar for arbeidstakere i omstillingsprosesser. Igjen er det den ansatte som står igjen med det korteste strået.

Som ansatte i staten er man omfattet av et sterkt stillingsvern dersom man har vært fast ansatt sammenhengende i to år eller fire år midlertidig. Den nye loven åpner for utvidet adgang til oppsigelser, og vil svekke de ansattes faglige og politiske uavhengig-



Fra 1. mai, NTL marsjerer for å bevare tjenestemannsloven. Foto: Line Grenheim, NTL UiO

het. For ansatte med svakt stillingsvern vil ikke disse endringene føre til store forskjeller, men for ansatte med lenger ansiennitet vil man få en betydelig svekking av stillingsvernet. Statens tjenestemenn og -vinner vil få et svakere stillingsvern enn i andre deler av norsk arbeidsliv. Det sterke stillingsvernet ansatte i staten har per i dag er der nettopp for å opprettholde de statsansattes uavhengighet.

Motbør

21. april i år inviterte studietutvalget ved NTL UiO til et lunsjmøte om den nye tjenestemannsloven, der forbundssekretær i NTL Heidi Hoksnes Sørli fortalte om hvorfor tjenestemannsloven er viktig for statsansatte, og hvordan regjeringens alternativ vil påvirke ansatte ved UiO. Hovedkritikken var rettet mot svekkelsen av stillingsvernet, samtidig la Sørli vekt på at klausulen om innstramminger i bruk av midlertidige ansatte sannsynligvis ikke vil hjelpe på situasjonen.

Også under LO-kongressen tidligere i vår fikk den nye loven slakt fra NTL. Under den fagpolitiske debatten tok nestleder i NTL, Kjersti Barsok, opp regjeringens nye lov for statsansatte, og kom så med et krav til en ny AP-regjering: Avskaff regjeringens



FOTO: LINE GRENHEIM, NTL UIO

nye lov om statlige ansatte. Også leder i LO-Stat, Egil André Aas er skeptisk til den nye loven og mener den har så store mangler at den bør trekkes tilbake. I et intervju med Fri Fagbevegelse (19. 05. 2017) uttaler Aas stor skepsis til måten loven er blitt hastebehandlet på, og mener regjeringens håndtering er kritikkverdig. LO Stat mener videre at det ikke vil være klokt å implementere en lov som så tydelig trenger utredningsarbeid for å sikre embetsmennenes rettsstilling.

I stedet for å få en lov som strammer inn rettighetene til de ansatte, får man nå en lov som svekker alles rettigheter på alle måter.



21. april loset forbundssekretær Heidi Hoksnes Sørli fra NTL interesserte medlemmer fra NTL UiO gjennom endringene i den nye tjenestemannsloven. Foto: Line Grenheim, NTL UiO

Forslag om sekstimersdag nådde LO-Kongressen

På NTL UiOs årsmøte i 2016 fremmet NTL medlem, Gudmund Dalsbø, forslag om uttalelse på sekstimersdagen. Årsmøtet vedtok uttalelsen som til slutt endte på LO kongressen.

TEKST: ELLEN DALEN OG MALIN LENITA VIK

Styret i NTL-UiO tok årsmøtevedtaket til NTLs representanter i landsstyre og forbundsstyre der de fikk gjennomslag for å fremme følgende forslag om sekstimersdag på LO-kongressen: LO vil jobbe for en tariffesta nedsettelse av arbeidstiden tilsvarende 6-timersdagen/30 timers uke, med full lønnskompensasjon.

Her er en bearbejdet versjon av Ellen Dalens innlegg for sekstimersdagen på LO-kongressen 10. mai.

Sekstimersdagen

I tariffoppgjørene kan vi velge om vi skal ta ut vår andel av verdiskapninga i form av kjøpekraft eller arbeidstid. I 1986 klarte Jern og Metall å gjøre sitt krav til en felles kamp og arbeidstiden ble kutta med en halv time.

Vi har nå hatt en lang og omfattende prøveordning som ikke fungerer optimalt. Folk flest jobber ikke 7,5 timer per dag eller 37,5 timers uke, slik dagens ordning tilsier. Mange hundre tusen mennesker står utenfor arbeidslivet. Og 40 prosent av de kvinnene som jobber, jobber deltid. De fleste arbeidstakere står heller ikke i jobb til de er 67 år. Altså er vi langt fra vårt ideal om den norske yrkesdeltakelsen.

LO må ta på alvor alle dem som ikke makter eller ønsker å jobbe fulltid helt til pensjonsalder. Dette er ikke valg som gjøres på grunn av manglende moral og/eller for gode velferdsordninger.

Det er heller ikke til å komme bort fra at de som ofte velger redusert arbeidstid er

kvinner. Og at de som enklest kan kombinere jobb og fritid, er høytlønnte menn med fleksibel arbeidsdag. LO kan ikke overlate dette ansvaret til enkeltindivider. Her må vi må ha kollektive løsninger.

Vi ligger an til å nesten tredoble kjøpekrafta vår frem til 2060. Fagbevegelsen har makt til å bestemme om dette er den veien vi ønsker oss videre, eller om det er andre verdier som kan sikre verdens rikeste befolkning bedre liv. Når redusert arbeidstid også kan bidra til høyere yrkesdeltakelse og effektivitet, kan dette, i kombinasjon med den teknologiske utviklingen, gi norsk arbeidsliv økt produktivitet.

For å sikre at fagbevegelsen har kontroll på hvordan dette skal gjøres, og sikre fortsatt økt kjøpekraft for de gruppene som fremdeles trenger det, er tariffoppgjørene veien å gå.

Fagbevegelsen har mange kamper å kjempe. Men vi kan ikke gi opp målet om et bedre arbeidsliv for alle! Da er vi dømt til et evig liv med ryggen mot veggen. Vi er sterkere enn som så. Og sekstimers arbeidsdag er ingen uopnåelig utopi, men et verdivalg som LO nå må ta!

Bidrakt til mer forpliktende LO-tekst

I etterkant av LO kongressen sier Dalen at flere forbund hadde forslag inne på sekstimersdag, men at det sentrale med NTLs forslag var tariffesting og gradvis innføring. Hun mener NTL har bidrakt til at LO nå beveger seg videre til mer konkrete planer for arbeidstidsreduksjon.

– Jeg tolker det endelige vedtaket som tydeligere enn redaksjonens opprinnelige forslag, og mener at NTL har bidrakt til en mer forpliktende tekst i LOs handlingsprogram. Det er et skritt i riktig retning, men det vil kreve mer jobb for at det skal bli fulgt opp, sier Ellen Dalen.



Aksjonsgruppa for sekstimersdagen demonstrerte utenfor LO-kongressen da handlingsprogrammet ble behandla. Blant dem var Gudmund Dalsbø, som fremmet forslag om uttalelse på sekstimersdagen på årsmøtet i NTL UiO i fjor. Foto: Ellen Dalen

Vedtaket på LO kongressen:

- Med arbeidstidsreformer vil vi kunne få et mer inkluderende og likestilt arbeidsliv med flere hele stillinger og større muligheter for flere til å stå i arbeid til oppnådd pensjonsalder.
- Det vil på ulike måter være behov for arbeidstidsforkortelser framover. Det gjelder tid for å styrke kompetansen, det gjelder reduksjon i daglig arbeidstid eller andre reformer for arbeidstidsforkortelser. Hvor raskt og omfattende reduksjoner kan skje vil være avhengig av hvor mye av veksten som ellers tas ut i investeringer, i kjøpekraftforbedringer eller andre velferds-goder.
- LO vil i perioden utarbeide en plan for hvordan man kan gå videre med arbeidstidsreduksjoner. Planen må ha et helhetlig perspektiv og bygge på erfaringer fra nasjonale og internasjonale forsøk i ulike bransjer og sektorer, herunder 6 timers dag/30 timers arbeidsuke.

Går sterkt imot TISA/TTIP

Før årsmøtet kom Idar Helle frå De Facto for å snakke om konsekvensane av TISA/TTIP. Han kunne blant anna fortelje at Wikileaks har bidrakt til ein opplyst debatt om TISA og TTIP, som kan medføre drastiske inngrep i offentleg sektor.

TEKST: MARIT BRENNSET
MARIT.BRENNSET@USIT.UIO.NO

TISA (Trade In Services Agreement) er ein planlagt handelsavtale for tenestesektoren, som vil omfatte både privat sektor og store delar av offentleg sektor. Forhandlingane tok til hausten 2012 og fortsette fram til hausten 2016. Avtalen si skjebne kan avgjerast i år. Den omfattar like under 50 av dei nærare 200 medlemslanda i Verdens Handelsorganisasjon (WTO). Norge er eit av dei landa, saman med blant anna medlemslanda i EU, samt USA, Island, Sveits og Tyrkia.



Marit Brennset

– Omfattande hemmeleghald

Idar Helle frå De Facto seier at TISA-avtalen er ein handelsavtale som har vore under omfattande hemmeleghald.

– Utan Wikileaks hadde det vore umogleg å ha ein opplyst debatt om TISA, seier Helle.

Han fortel vidare at kjernen er ein hovudtekst som omfattar alle tenkjelege tenestesektor, supplert med tilleggsreglar for den enkelte tenestesektor. Avtaleteksten inneheld ei rekke begrep og retningslinjer som skapar dynamikk i retning mest mogleg «fri flyt».

For offentleg sektor og høgare utdanning vil TISA sørge for nasjonal likebehandling av alle tenestetilbydarar som driv kommersielt i TISA-området.

– Unntaket i avtalen «for ein kvar teneste som ikkje blir tilbydd verken på kommersiell basis eller i konkurranse med ein eller fleire tenestetilbydarar» har avgrensa verdi. Det vil bety ein avgrensa beskyttelse for offentlege tenester, seier Helle.

Kan få konsekvensar for offentleg sektor

Vidareføring av sektoren til TISA viser at regjeringa er innstilt på å gi utanlandske universitet og kommersielle utdanningsbedrifter lik marknadstilgang innan høgare utdanning i Noreg.

– Det gir utanlandske utdanningstilbydarar rett til same behandling som norske utdanningsinstitusjonar og gir dei rett til å konkurrere om norske studieplassar med medfølgjande offentleg finansiering, seier han.

TTIP kan medføre drastiske inngrep

TTIP-avtalen (Transatlantic Trade and Investment Partnership) er ein omfattande handels- og investeringsavtale. Den tek sikte på ein omfattande avregulering av økonomiane på begge sider av Atlanterhavet, ved å redusere tollsatsar og fjerne eit stort tal såkalla tekniske handelshindringar.

I NTL Ung sin politiske plattform for 2017-18 går dei sterkt i mot både TISA og TTIP. Dei meiner avtalane vil setje til side demokratiet, redusere det politiske handlingsrommet og gi store multinasjonale selskap rettar på bekostning av blant anna helse, mattryggleik, miljø og anstendige arbeidsvilkår:

«Internasjonal handel må foregå på ein måte som fremmer demokrati og menneskerettigheter, inkluderer faglige rettigheter og legger til rette for rettferdig utvikling. NTL Ung krever at Norge kun inngår handelsavtaler som respekterer disse prinsippene. Norge må derfor trekke seg ut av TISA-forhandlingene og kreve at TTIP ikke blir innført i Norge, for eksempel gjennom EØS-avtalen.»

Difor krev NTL Ung at tenester som i dag vert styrt av offentleg sektor ikkje vert ramma av internasjonale handelsavtarar.

(KJELDER: NTL.NO, MEDLEM.NTL.NO/UNG)

Årsmøte 2017

Årets årsmøte gjekk av stabelen 29. mars. Nye ansikt vart valt inn og andre takka av då NTL UiO var samla i Georg Sverdrups hus.

32 stemmeberettiga var i salen då det vart valt nytt styre, studieutval, redaksjon til Ny Giv, revisorar og valgkomité. Øystein Ekevik redegjorde for valgkomitéens einstemmige innstilling. Alle verv vart einstemmig valt, og vart som følgjer:

Styret:

Ellen Dalen – leiar
Natalia Zubillaga – nestleiar
Tom Thorsen – sekretær
Tobias Langhoff – kasserar
Geir Mathiesen – styremedlem
Marianne Midthus Østby – styremedlem
Knut Kjelstadli – styremedlem
Mari Helèn Varøy – styremedlem
Olav Andreas Hoemsnes – styremedlem
Varamedlemma består av Kristina Enge, Frode Lyshaugen, Malin Lenita Vik, Øyvind Bratberg og Gry Bruland Larsen.

Ny Giv: Malin Lenita Vik vart valt inn som redaktør, medan Markus Keller, Marit Brennset, Ingeborg Sophie Bjønness og Ingvild Myklebust vart valt inn som redaksjonsmedlemmar.

Studieutvalet: Studieutvalet vart einstemmig valt og består av leiar Kaja Santelmann og medlemmane Gry Stubberud, Turi Lindalen, Kristin Storbæk og Mesina James R. Sagaute.

Revisorar: Revisorane som vart valt inn er Inna Tukh, Petter Ruden og Hossein Javid Samadi.

Valkomitéen: Kirsti Dalseth vart einstemmig valt inn som leiar av valgkomitéen, saman med medlemmane Ole Dorholt, Caroline Hals, Hans Henrik Olsen og Øystein Bjarne Ekevik.

En ny forsknings- og utdanningspolitikk

NTL har vedtatt en helhetlig politikk for forsknings- og undervisningssektoren. Men hva er egentlig de viktigste punktene i den nye politikken – og hvordan kan den påvirke oss på Universitetet i Oslo?

TEKST: MARKUS KELLER

I forrige nummer av Ny Giv skrev vi kort om at NTL har utarbeidet en ny forsknings- og utdanningspolitikk. Denne politikken er samlet i et hefte som ble vedtatt av forbundsstyret i august, og er



Markus Keller

svært aktuelt lesestoff for alle ved UiO. Men hva er de viktigste momentene i den nye politikken? Og hva er det NTL ønsker å oppnå med dette arbeidet? Vi tok en tur opp til kontoret til Knut Kjeldstadli, mangeårig NTL'er og professor i nyere norsk historie, for å slå av en prat om dette. I tillegg til å sitte i arbeidsgruppen som utarbeidet politikken var han også en av initiativtakerne til arbeidet.

– Det er to motiver bak dette arbeidet. Det ene er å ha en utviklet utdannings- og forskningspolitikk for NTL som svarer på de sentrale spørsmålene, og som viser at NTL er - minst - like gjennomtenkt som de andre fagforeningene i sektoren. Det andre er at NTL har potensial til å stå som en brobygger mellom universitetet og fagbevegelsen.



Knut Kjeldstadli. Foto: Ola Sæther/Uniforum

Her spiller vår forening en sentral rolle, ja for fagbevegelsen som helhet. Når LO skal gå inn i disse feltene kan vi håpe at de vil trekke på det NTL har utarbeidet og vedtatt.

Universitetsforbundene spilte inn behovet for at NTL aktivt viste sitt fokus på ansatte i faglige stillinger. Forbundet sentralt responderte positivt og la en god del ressurser og energi inn i arbeidet. Arbeidsgruppen utarbeidet derifra et større dokument, som landsstyret vedtok deler av.

Politikkens viktigste punkter

Dokumentene spenner over flere sentrale spørsmål NTL ønsker å fremme i møte med både universitetsledelsen og LO sentralt. De viktigste trekkene ved politikken oppsummerer Kjeldstadli på følgende måte:

– Det første momentet er å sikre lik rett til utdanning, gjennom å øke studiefinansieringen og å sikre ordningen med gratis høyere utdanning. Det andre er lønn og arbeidsforhold, motarbeide midlertidighet, konkurranseutsetting mellom de ansatte, kjønnsmessig likestilling, og at ansattes representanter skal være med i ansettelsesutvalg. Dette er jo de klassiske fagforeningsmålene. Så er det et viktig punkt om mål og resultatstyring. Vi skal ikke være en halvkommerciell stiftelse. Derfor må en økt andel av finansieringen gis over basistildelingen [red. delen av finansieringen institusjonene får uavhengig av produksjon], heller enn at midlene fordeles etter et poengsystem. Til sist understreker vi behovet for å ivareta mangfoldet i sektoren og ulikhetene mellom ulike utdanninger.

– Det er å øve vold mot praksisnære fag, som sykepleiestudiet, å presse de inn i samme karrieremønster som de mer teoretiske fagene.

Fag har ulike kulturer og behov. Vi tenker derfor at det må sikres like prestisjefylte karriereløp for lektor- og dosentstillinger som for amanuensis- og professorstillinger.

De klassiske fagforeningshensynene, som lønn og ansettelsesforhold kommer også til uttrykk i ønsket om å motarbeide markedsrettingen av universiteter. Dette gjelder både mellom de ansatte og for institusjonene som helhet. Å øke basistildelingen i sektoren til 80 % vil vi kunne redusere midlertidighet, begrense den ekstreme konkurransen, og minske presset på ansatte om å få tildelt forskningsmidler.

– Når mer og mer, som for eksempel tildeling av driftsmidler, skal skje via konkurranse, trues arbeidet innad i det kollegiale fellesskapet.

Det gode samarbeidet vi har hatt mellom fagfeller ved ulike institusjoner kan også svekkes, hvis det å hjelpe andre stiller en svakere i tevlingen om midler.

Autonomi og ekstern kontroll

Et siste sentralt moment ved politikken er å sikre at universitetene ikke gjøres til halvkommercielle enheter.

– I arbeidsgruppa drøftet vi hva universiteter er til for. Den ene posisjonen var det klassiske humboldtske idealet om at forskning skal være sjøldrevet, nysgjerrighetsdrevet. Den kan på sikt komme til å tjene samfunnet eller være nyttig. Men dette ses som et biprodukt: det viktige er å stille de reinte faglige motiverte spørsmålene. Den andre posisjonen er det jeg har kalt et samfunnsorientert universitet. Vi beholder autonomien, men spørsmålene er utfordringsdrevet. De stilles innenfor en problemhorisont hvor vi forholder oss til de presserende spørsmålene som oppstår i samfunnet og verden som helhet. For eksempel oppheting

av jordkloden eller hvordan vi opprettholder en samfunnsvev i en tid preget av migrasjon. Det må være rom for begge typer forskning, og begge krever en viss grad av autonomi.

– Dersom vi blir markedsorienterte, vil forskningen enten drives mot å stille spørsmål som skal bidra til universitetets økonomi eller dets evne til å hevde seg i internasjonale rankinger. I konkurransen. Et annet alternativ er at vi blir mer politisk styrt, enten gjennom direkte diktater eller gjennom sterkt press slik man kan se i USA i dag. Da er det jo egentlig ikke behov for forskningen, svaret er gitt.

Det siste leder over til en sak som har vært aktuell ved UiO over lengre tid: universitetets autonomi versus større ekstern kontroll av institusjonen. En side av denne saken er spørsmålet om antall eksterne i universitetsstyret. En annen går på NOKUTs rolle som i økende grad fungerer som et kontrollorgan. I denne saken uttrykker utvalget og NTL ulike holdninger. Mens utvalget har valgt å kritisere ordningen til fordel for mer autonome universiteter i direkte relasjon til departementet, har NTL vedtatt en politikk som utelater dette momentet.

– Vi mener altså at universiteter tjener samfunnet best ved å ha en grad av autonomi. Det betyr sjølsagt ikke å lukke seg ute fra omverdenen; vi er finansiert av fellesskapet. I tillegg må vi ha en samhandling med omverdenen, for eksempel ved å styrke bånd til sivilsamfunnet, til de folkelige organisasjonene. Heller enn å snakke om at vi er gitt et samfunnsoppdrag, synes jeg det er bedre å si at vi ideelt inngår i en samfunnskontrakt med myndighetene, mellom to sjølstendige parter, men da må vi altså være tilstrekkelig sjølstyrte.

Tellekanter, og det som ikke telles

Mange av målsetningen som kommer fram i dokumentet handler om å ivareta deler av systemet vi har i dag. Sikring av gratis høyere utdanning og vektleggingen av at utdan-

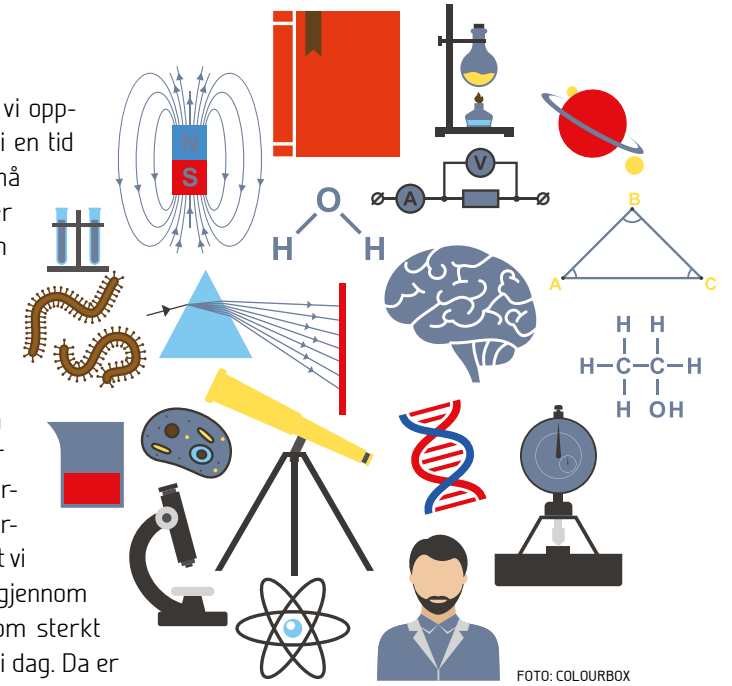


FOTO: COLOURBOX

ningen skal være forskningsbasert sparker neppe inn noen lukkede dører. Det er allikevel viktig å sikre disse prinsippene i en tid når sektoren er under endring.

Det er imidlertid flere punkter som er betydelig lengre unna det vi ser rundt oss i dag. Ett av disse er holdningen om at markedsrettingen av sektoren må bremses. Et annet går på at det poengsystemet man har på forskning i dag er for ensidig.

– Universitetenes samfunnskontrakt er å bidra med forskning, undervisning, og folkeopplysning. Det siste krever at vi deltar i offentlige debatter, holder foredrag, bidrar i utarbeidelse av offentlige utredninger osv. Da burde dette vektlegges. Dagens tellekantsystem sier rett og slett at slikt som lærebøker, årsskrifter for historielag, trykte konferanserapporter er verdiløst arbeid. I en studie av historiefaget ble det vist at halvparten av våre faglige arbeidere ikke gir uttelling.

I dag er det ingen uttelling for slik aktivitet. Dette ønsker NTL å gjøre noe med.

– Å delta i offentlig debatt skal sjølsagt ikke gi samme uttelling som et større forskningsarbeid, men vi trenger å få et system som ikke bare måler halvparten av arbeidet vi gjør.

Mellomoppgjøret i staten 2017

Årets mellomoppgjør ble forhandlet i slutten av april, og i år var det mer enn bare lønn som stod på spill.

TEKST: INGILD MYKLEBUST

Mellomoppgjør, hva er det?

Hovedforhandlingene i staten finner sted annet hvert år, sist gang i 2016. Det kan her forhandles om alt i tariffavtalens bestemmelser. Resultatet av forhandlingene er gyldige i to år. I årene mellom hovedoppgjørene finner mellomoppgjørene sted. Her forhandles det vanligvis kun om lønn. Forhandlingene i mellomoppgjøret føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingsstidspunktet, utsiktene for andre avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i første avtaleår.



Ingild Myklebust

Mellomoppgjøret i april i år var spesielt, ettersom det ikke bare var lønn som ble forhandlet, men at også lønns- og forhandlingsystemet i staten var et tema.

Fra arbeidstakersiden forhandlet LO Stat, Unio og YS Stat. Akademikerne har også i disse forhandlingene sin egen avtale, og har derfor gjennomført selvstendige forhandlinger med staten.

Utjevning av redusert kjøpekraft og rettferdig fordeling av lønn

På grunn av sterk prisvekst i 2016 opplevde mange statstilsatte redusert kjøpekraft. Ett av kravene fra LO Stat var at dette skulle kompenseres i årets lønnsoppgjør.

For å oppnå en mest mulig rettferdig fordeling av lønnsmidlene var det av avgjørende betydning fra LO Stats side å beholde størst mulig andel av pengene i det generelle lønnsoppgjøret, og minst mulig til lokale forhandlinger. Arbeidsgiver gikk inn i forhandlingene med stikk motsatt innstilling, med ønske om at størst mulig del av penge-

potten skulle fordeles lokalt, noe de mener gjør det lettere for arbeidsgiver å bruke lønn som virkemiddel ved ansettelser.

Resultat

LO Stat, Unio og YS Stat har i sin hovedtariffavtale fått et generelt tillegg på 0,33 prosent med virkning fra 1.5.2017. I lønnsstrinn 45 utgjør tillegget 1300 kr, og i lønnsstrinn 70 utgjør det 2100 kr. Ansatte i lønnsramme 3, som for UiOs del omfatter renholdere, gis i tillegg ett lønnsstrinn. For lønnsstrinn 40 gir dette et tillegg på 5000 kr.

Utover dette er det 0,8 prosent av pengene er satt av til lokale forhandlinger, for UiO betyr det om lag 20 millioner kr på vår avtale. Lokale forhandlinger gjennomføres høsten 2017 med virkning fra juli 1017.

Resultatet har sikret at det fortsatt er en tredeling i lønnsystemet med generelle tillegg til alle, målrettede tillegg til enkeltgrupper, samt avsetning til lokale forhandlinger. En annen viktig sak, der foreningene vant frem, er at lønnsstrinnsystemet, a-tabellen, beholdes.

Forhandlingsklima

Partene gikk inn i forhandlingene med svært forskjellig utgangspunkt. NTL-leder John Leirvaag rapporterer om tøffe forhandlinger etter at oppgjøret var i havn.

- Dette er den mest ytterliggående arbeidsgivermotparten jeg har møtt, sier han til Fri Fagbevegelse.

Ellen Dalen, leder i UiO NTL sier til Ny Giv at NTL beklager at det i det hele tatt er blitt satt av penger til lokale forhandlinger i år. 2016 var et særdeles kaotisk forhandlingsår, med rot i lister og feil utregning av potter. Parat, Forskerforbundet og NTL sendte en felles henvendelse til Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) i januar, der de argumenterte mot denne formen for lønnsfordeling.

- Allikevel har man ønsket lokale potter i år også, uten at det er noe som tyder på at verken systemet eller partsforholdet vil bli bedre, sier Dalen.

Hun framholder at dette er nok et

eksempel på at ideologien om å gi lokale arbeidsgivere mer makt overstyrer behovet for forsvarlige prosesser.

Dalen understreker at det for første gang er blitt satt av mer penger til lokale forhandlinger enn til de sentrale tilleggene. Hun sier at dette er en forskyving av makt bort fra arbeidstakerne og over til arbeidsgiverne, bort fra lønnsforhandlinger som en fordelingsmekanisme over til et belønningssystem.

- Det betyr at det lønner seg mer enn noen gang å være organisert. Uten en fagforening i ryggen som kan forhandle krav på dine vegne, risikerer de ansatte en reduksjon i kjøpekraft for andre år på rad, avslutter hun.

| Lønnsstrinn | 30.04.2017 | 01.05.2017 | Lønnsstrinn | 30.04.2017 | 01.05.2017 |
|-------------|------------|------------|-------------|------------|------------|
| 19 | 290200 | 291200 | 61 | 525800 | 527500 |
| 20 | 293700 | 294700 | 62 | 535900 | 537700 |
| 21 | 297400 | 298400 | 63 | 546400 | 548200 |
| 22 | 301000 | 302000 | 64 | 556700 | 558500 |
| 23 | 304800 | 305800 | 65 | 567100 | 569000 |
| 24 | 308700 | 309700 | 66 | 577400 | 579300 |
| 25 | 312800 | 313800 | 67 | 588100 | 590000 |
| 26 | 316900 | 317900 | 68 | 598200 | 600200 |
| 27 | 320700 | 321800 | 69 | 609700 | 611700 |
| 28 | 324600 | 325700 | 70 | 621800 | 623900 |
| 29 | 328300 | 329400 | 71 | 636600 | 638700 |
| 30 | 332200 | 333300 | 72 | 648100 | 650200 |
| 31 | 335800 | 336900 | 73 | 659500 | 661700 |
| 32 | 339800 | 340900 | 74 | 671600 | 673800 |
| 33 | 343600 | 344700 | 75 | 684600 | 686900 |
| 34 | 347700 | 348800 | 76 | 702500 | 704800 |
| 35 | 351700 | 352900 | 77 | 720000 | 722400 |
| 36 | 355900 | 357100 | 78 | 743100 | 745600 |
| 37 | 360500 | 361700 | 79 | 766600 | 769100 |
| 38 | 365200 | 366400 | 80 | 790100 | 792700 |
| 39 | 369800 | 371000 | 81 | 813100 | 815800 |
| 40 | 374800 | 376000 | 82 | 835500 | 838300 |
| 41 | 379700 | 381000 | 83 | 857700 | 860500 |
| 42 | 385400 | 386700 | 84 | 880000 | 882900 |
| 43 | 390800 | 392100 | 85 | 907900 | 910900 |
| 44 | 396800 | 398100 | 86 | 935600 | 938700 |
| 45 | 402700 | 404000 | 87 | 963700 | 966900 |
| 46 | 408700 | 410000 | 88 | 985700 | 989000 |
| 47 | 415200 | 416600 | 89 | 1008100 | 1011400 |
| 48 | 421800 | 423200 | 90 | 1030300 | 1033700 |
| 49 | 428700 | 430100 | 91 | 1052800 | 1056300 |
| 50 | 435500 | 436900 | 92 | 1074900 | 1078400 |
| 51 | 442400 | 443900 | 93 | 1097200 | 1100800 |
| 52 | 449800 | 451300 | 94 | 1119400 | 1123100 |
| 53 | 457600 | 459100 | 95 | 1141800 | 1145600 |
| 54 | 465000 | 466500 | 96 | 1163600 | 1167400 |
| 55 | 473100 | 474700 | 97 | 1185400 | 1189300 |
| 56 | 480900 | 482500 | 98 | 1207300 | 1211300 |
| 57 | 489300 | 490900 | 99 | 1228200 | 1232300 |
| 58 | 498000 | 499600 | 100 | 1249000 | 1253100 |
| 59 | 507100 | 508800 | 101 | 1269900 | 1274100 |
| 60 | 516000 | 517700 | | | |

Her kan du se hvordan din lønn ble påvirket av årets mellomoppgjør.

I denne faste spalten kommer vi framover til å presentere korte intervju med en av våre tillitsvalgte på UiO. De tillitsvalgte er din nærmeste kontakt dersom du har spørsmål som angår fagforeningen, men hvem er de, hva jobber de med, og hva er deres favorittparagraf i tjenestemannsloven?

En progressiv konservator

TEKST: MARKUS KELLER

Hvilken bakgrunn har du? - Etter førstegangstjeneste begynte jeg å studere i Tromsø. Jeg begynte med arkeologi og kunsthistorie, men når jeg var med på min første utgravning utenfor Hammerfest var det en dansk konservator som tok avstøpning av noen helleristninger. Det var min første kontakt med faget, og det virket artig å jobbe så praktisk med gjenstander. Opprinnelig måtte man til Danmark for å utdannes som konservator, men når de åpnet en linje for dette i Oslo var jeg heldig og ble en av fem som kom inn.

Hvorfor ble du medlem i NTL? - Jeg har alltid ment det er viktig å være fagorganisert. Det er en mulighet til å sørge for rettferdig fordeling, og man trenger å stå sammen for å sikre hverandres rettigheter.

Hva tenker du er det viktigste du gjør som tillitsvalgt? - Jeg har deltatt i store prosesser som funksjonsanalyse og omorganisering på KHM, men det føles kanskje viktigere å være bisitter for medlemmer i samtale med deres ledelse. Da betyr det noe at du faktisk er der som en støtte for det enkelte medlemmet.

Hva er den største utfordring NTL-UiO står ovenfor slik du ser det? - Det er vel vervingen. Hele fagbevegelsen er under press og vi trenger å mobilisere motstand mot individuell lønnsdannelse og heller fordele ressursene jevnt. Dette er jo det viktigste fagforeninger gjør, og da trenger vi å være flere.

Hvilke saker håper du at de du er tillitsvalgt for kommer til deg med? - Det viktige for meg er å være i kontakt med jobbhverdagen til medlemmene - ikke bare de jeg



FOTO: ANNECHARLOTTE SCHMIL

jobber sammen med. Jeg håper de jeg er tillitsvalgt for kommer til meg når de trenger hjelp eller noen å snakke med om arbeidssituasjonen, spesielt om de opplever endring av stilling eller omflytting.

Hva er den største fordel med å være medlem i NTL? - God opplæring. Det kommer jo an på hvor engasjert man er, men det er veldig godt å ha tilgang til en så god skoleing om arbeidstakerrettigheter.

Dersom du var rektor for en dag, og kunne endret én ting på UiO - hva ville du endret? - Jeg ville ha prøveinnført 6-timersdagen. Jeg er jo ikke småbarnsforelder lenger, men jeg kjenner godt til stresset. I tillegg viser prøveordninger fra Sverige at det faktisk reduserer sykefraværet og øker produktiviteten. Det gir folk mer råderett over arbeidsdagen sin, som gir både økt trivsel og mindre stress.

Hva elsker du å gjøre, men opplever at du gjør for lite av? - På jobben? Konservering.

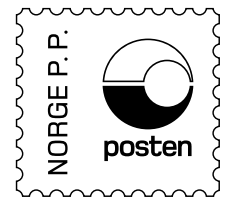
Brynjar Sandvoll

Alder: 46
 Jobb: Arkeologisk konservator, overingeniør på Kulturhistorisk museum (KHM)
 Verv: Tillitsvalgt for alle NTLere på KHM

Arbeidshverdagen preges av stadig mer saksbehandling, mens det å drive med konservering har noe meditativt over seg. Tid og sted blir litt borte når jeg går inn i detaljene i gjenstander.

Hvilken parole ville du gått bak på 1. mai? 6-timers arbeidsdag!

Hva er din favorittparagraf i tjenestemannsloven? - Jeg vet ikke om jeg har en favorittparagraf, men kanskje §12 som omhandler rettigheter og plikter i omstillingsprosesser.



Returadresse: NTL UiO, Postboks 1034 Blindern, 0316 Oslo

ORGANISASJONSNYTT

Kurs og konferanseoversikt NTL UiO:

Studieutvalget ved NTL UiO arrangerer en rekke kurs for medlemmene, her er en oversikt over alle kursene. Søknadsfrist 16. juni.

Retorikk og formidling 21.-23. august

Kurset er rettet mot tillitsvalgte i NTL og gir en innføring i emnet retorikk, samt praktiske øvelser og trening som kan hjelpe oss å bli bedre formidlere.

Arbeidsrett, NTL-skolen trinn III, 28.-30. august

Dette kurset er for alle NTL-ere, her får du bedre innsikt i arbeidslivets lover og avtaler. Du vil lære mer om blant annet Tjenestemannsloven, som nå er i endring.

Organisasjonskunnskap, NTL-skolen trinn I, 28. august - 1. september

I dette kurset, som er åpent for alle NTLere, får du innsikt i forbundet og lærer bla. mer om NTLs oppbygging og organisasjonsarbeid, lønns- og arbeidsvilkår og fagbevegelsens historie og utfordringer.

Strategikurs for ledere av lokale forhandlinger 13.-15. september

Strategikurset for ledere av lokale lønnsforhandlinger vil gå nærmere inn på lønnspolitikk, ideologi, organisasjon og strategi.

Alle kursene er gratis for NTLs medlemmer, det vil si at NTL dekker kurs- reise- og oppholdsutgifter. Alle kursene finner sted på Sørmarka studie- og konferansesenter. Medlemmer med ikke-vestlig bakgrunn oppfordres til å søke.

I tillegg til overnevnte kurs, håper studieutvalget å få på plass følgende kurs og møter utover høsten:

August/september:

- Lunsjmøte om Arbeidsmiljøloven
- HR og amerikanisering av norsk arbeidsliv med Stein Stugu

Oktober:

- Heldagsseminar del 1: Tjenestemannsloven
- Heldagsseminar del 2: Nettverkssamling for medlemmer av innstilling- og tilsettingsråd
- Lunsjmøte om pensjon med Forsvar offentlig pensjon

November:

- På tide å bli sett og hørt? Halvdagsseminar
- Omorganisering i offentlig sektor: Halvdagsseminar

Desember:

- Markedsstyring av UiO, outsourcing.

VI INFORMERER...

Husk å gi beskjed til kontoret dersom du endrer adresse internt, blir pensjonist eller slutter i jobben.

NTL-kontoret
Postboks 1034, Blindern, 0316 Oslo
E-post: kontor@ntl.uio.no
Telefon: 228 57252

Folk på kontoret:

Alle dager: 09.00 - 16.00
Ellen, Natalia, Katja og Line.

Styremedlemmer:

Ellen Dalen, leder
Tlf: 228 55770 • ellen.dalen@admin.uio.no

Natalia Zubillaga, nestleder
Tlf: 228 5594 • natalia.zubillaga@sai.uio.no

Tom Thorsen, sekretær
tom.thorsen@kjemi.uio.no

Tobias Langhoff, kasserer
tobias.langhoff@usit.uio.no

Geir Mathiessen, styremedlem
Knut Kjelstadli, styremedlem
Mari Helén Varøy, styremedlem
Marianne Midthus Østby, styremedlem
Olav Andreas Hoemsnes, styremedlem

Varamedlemmer til styret:

Kristina Enge, vara
Frode Lyshaugen, vara
Malin Lenita Vik, vara
Øyvind Bratberg, vara
Gry Bruland Larsen, vara

Andre tillitsvalgte:

Kaja Santelmann, studieleder
Tlf: 228 50065 • kaja.santelmann@jus.uio.no

Malin Lenita Vik, redaktør Ny Giv
Tlf: 942 56 926 • m.l.vik@stk.uio.no

Foreningens hjemmeside:
<http://foreninger.uio.no/ntl/>