

Forslag til NTLs landsmøte 2018 fra landsforeningen NTL Forskningsinstitutter

Prinsipp- og handlingsprogram

Php linje 139:

Forslag 1: setning kompletteres til følgende ordlyd: Det må sikres fortsatt gode utførepensjonsordninger i både offentlig og privat sektor.

Begrunnelse: NTL organiserer mange stiftelser, aksjeselskap og andre arbeidsplasser som balanserer mellom det offentlige og private. Vi anser det vesentlig å ivareta alle disse.

Php linje 173:

Forslag 2: setning kompletteres: Både offentlig og privat sektor er i stadig endring,

...

Begrunnelse: som for linje 139

Php linje 410-412:

Forslag 3: teksten flyttes opp til å følge umiddelbart etter linje 368.

Begrunnelse: Store deler av forskningen og utviklingen som utføres i Norge, foregår ved forskningsinstituttene. Man bør derfor se på hele sektoren i sammenheng, ikke på instituttene som et vedheng.

Vedtekter

Forslag 4: §3 Formål, tredje kulepunkt. Ordet «medinnflytelse» byttes ut med «medbestemmelse»

Begrunnelse: Medbestemmelse er det sterkeste virkemiddelet man har i det regulerte og organiserte arbeidslivet.

Kontingentfordeling

Forslag 5: «Tilbakeføring av kontingent mellom foreninger og landsforeninger vurderes differensiert».

Begrunnelse: Tilbakeføringen tar ikke hensyn til om et organisasjonsledd er landsdekkende eller lokalisert på ett geografisk sted. Styret i landsforeninger og øvrige medlemmer kommer fra ulike deler av landet. Det medfører store reise- og oppholdskostnader ved avholdelse av styremøter og øvrige arrangement for avdelingene. Tilbakeføringen av kontingent fra forbundet til foreninger og landsforeninger er 30 %. Kontingentfordelingen mellom landsforeninger og foreninger kan etter vedtektenes § 6 Kontingent pkt. 2 avgjøres av landsstyret.



Organisasjonsgjennomgangen

NTLs organisasjon

Forslag 6: NTL bør operere med et minimumsantall ordinære medlemmer for å opprette/opprettholde avdelinger og foreninger/landsforeninger.

Begrunnelse: I dagens retningslinjer må man ha minimum leder, kasserer og et styremedlem for å opprette en avdeling, dvs. et styre må ha tre personer. NTL Forskningsinstitutter mener dette er for få personer. Vår landsforening organiserer flere mindre avdelinger, og vi ser at med færre enn 10 medlemmer er det vanskelig å opprette en velfungerende avdeling som skal avholde årsmøter, følge opp arbeid med lønnsoppgjør, tariffavtaler etc. Vi foreslår at ordningen med direkte tilmeldte medlemmer utvides, slik at landsforeningene i større grad bistår mindre avdelinger med for få medlemmer til å opprette/opprettholde egen avdeling.

Forslag 7: Forbundskontoret bør opprette en mentorordning for nyvalgte ledere i foreninger og landsforeninger, samt store avdelinger.

Begrunnelse: Som nyvalgt leder har man som hovedregel bred tillitsvalgterfaring, og kan støtte seg på andre lokale eller sentrale tillitsvalgte. Samtidig er det greit om man har en dedikert mentor utenfor egen organisasjon som man kan spørre om hvordan man som leder håndterer ulike spørsmål og oppgaver.

Forslag 8: For overenskomstsektoren bør NTL-medlemmer ved virksomheter i samme arbeidsgiverforening som hovedregel samles i samme landsforening. Dette innebærer at alle NTL-medlemmer ved virksomheter som er medlem av Abelia, bør samles i samme landsforening.

Begrunnelse: I NTLs organisasjonsgjennomgang står det at det er uheldig at tariffbindingen er «limet» i en landsforening. NTL Forskningsinstitutter mener at Abelia-virksomhetene har felles utfordringer på flere felt enn tariff, noe som gjør at NTL medlemmene i Abelia blir sterkere og får bedre oppfølging ved å samles i samme landsforening. NTL Forskningsinstitutter har flertallet av medlemmene våre i Abelia-virksomheter. Vi ser at disse har en del felles utfordringer, både når det gjelder lønnsfastsettelse, pensjon og oppfølging av avtaleverk, og at Abelia kommer med felles utspill som gjelder alle disse virksomhetene. For best å kunne hjelpe NTLs medlemmer i Abelia-virksomhetene, mener vi at disse må samles under samme paraply. Slik det er i dag, er flere medlemmer ved Abelia-virksomheter plassert i organisasjonsledd som ikke vet noe om Abelia og hvordan de opererer, og dermed ikke kan gi medlemmene god nok hjelp. Det er forbundskontoret som må følge opp disse virksomhetene. Ved å samle disse i samme organisasjonsledd, kan det bygges opp kompetanse om hvordan Abelia opererer i denne landsforeningen, slik at man kan avlaste forbundskontoret i enklere saker.

Forbundskontorets organisering

Forslag 9: Det utarbeides retningslinjer knyttet til responstid for henvendelser til forbundskontoret. For e-post-henvendelser til forbundssekretærene bør det sendes et umiddelbart svar om at e-posten er mottatt, og når man kan forvente å få svar.

Begrunnelse: Flere organisasjonsledd opplever at henvendelser ikke blir besvart, eller at det tar uforholdsmessig lang tid før de får svar. Dette er også påpekt i organisasjonsgjennomgangen.



Forslag 10: Det tilsettes en jurist med spesialkompetanse på arbeidsrett ved forbundskontoret.

Begrunnelse: Forbundskontoret har behov for juridisk kompetanse til å veilede de tillitsvalgte i arbeidstvister. Det er ikke vårt ønske at en slik jurist skal gå inn som part i eventuelle arbeidsrettssaker, det er først og fremst i forhold til rådgivning på feltet at det er behov for en jurist – når bryter arbeidsgiver lover, regler og tariffavtaler, og hvilke konsekvenser kan dette få? Vi ser at det kanskje spesielt for virksomheter i overenskomstsektoren er behov for rådgivning fra jurist. I mange tilfeller kan de tillitsvalgte svare på slike spørsmål, men ettersom forbundssekretærene velges og kan byttes ut, mener vi at det er mer stabilt hvis forbundskontoret har en fast tilsatt jurist med slik kompetanse.

Forslag 11: Forbundssekretærene bør i større grad jobbe i team, slik at flere forbundssekretærer har overlappende kompetanse på enkeltområder og tariffområder.

Begrunnelse: Forbundssekretærenes arbeidsmengde varierer over tid, slik at de vil kunne avlaste hverandre ved i større grad å dele ansvaret. Ved å velge en modell med delt ansvar, har både de tillitsvalgte og forbundssekretærene mulighet til å unngå uheldige samarbeidsrelasjoner i tilfelle av «dårlig kjemi» mellom forbundssekretærer og tillitsvalgte.

Valg av forbundssekretærer

Forslag 12: Minst tre av forbundssekretærene som foreslås/velges må ha erfaring fra overenskomstsektoren.

Begrunnelse: De ansatte i overenskomstsektoren skiller seg fra ansatte i Staten på flere områder, herunder ift. arbeidsvilkår, opprettelse av særavtaler, lønnsfastsettelse m.v. Vi er underlagt Arbeidsmiljøloven, Aksjeloven eller Stiftelsesloven, og har andre avtalestrukturer enn de ansatte i Staten. Lønnsdannelsen skjer dessuten lokalt, og ikke sentralt. NTL Forskningsinstitutter ser at det er et sterkt behov for at Forbundskontoret har spesialkompetanse på overenskomstsektoren, og at dette er en kompetanse forbundssekretærene bør ha når de velges inn. (De trenger ikke være ansatt i overenskomstsektoren på valgtidspunktet, men bør ha jobbet i eller med sektoren tidligere).

Forslag 13: Valgkomiteens kandidater til forbundssekretærverv presenteres for delegatene i god tid før valget. For å velge de riktige kandidatene, trenger landsmøtet opplysninger om kandidatenes erfaring som tillitsvalgt, utdanningsbakgrunn, arbeidsbakgrunn og annen organisasjonserfaring, gjerne presentert i en CV. Vi ønsker også at kandidatene presenterer seg selv og forteller hvorfor de ønsker å være forbundssekretær, alternativt at valgkomiteens begrunnelse for å velge nettopp denne kandidaten presenteres. Vi foreslår at det settes av mer tid til presentasjon av kandidatene enn det som har blitt gjort ved tidligere landsmøter. Tilsvarende informasjon må presenteres om benkeforslag som fremmes under valget.

Begrunnelse: NTL Forskningsinstitutter ønsker at NTLs landsmøte skal fortsette å velge forbundssekretærer, men ser samtidig at landsmøtedelegatene har behov for mer informasjon om kandidatene enn det vi har fått tidligere, både om deres bakgrunn og deres motivasjon for å påta seg vervet. Vi vet dessuten lite om valgkomiteens beveggrunner for å innstille nettopp disse kandidatene.



Vervearbeid

Forslag 14: NTL Ung har hovedansvaret for arbeidet med verving av studentmedlemmer, og samarbeidet med NTL-avdelingene ved høyere utdanningsinstitusjonene må formaliseres ved at NTL Ung har en representant/observatør i styret ved lærestedets NTL-avdeling.

Begrunnelse: Vi ser at mange av de nyansatte med høyere utdanning ved forskningsinstituttene og i offentlig sektor allerede er organisert i andre fagforeninger når de begynner å jobbe hos oss. Vi ser derfor et behov for å styrke rekrutteringen av studenter, samt at de samme studentene ser NTL som en fagforening de fortsatt ønsker å være tilknyttet når de begynner å jobbe. Samarbeidet mellom NTLs studentorganisasjon og de øvrige foreningene/avdelingene må styrkes, og NTL Forskningsinstitutter mener at dette vil skje om NTL Ung i større grad involveres i de lokale NTL avdelingenes virksomhet.

