



HANDLINGSPLAN 2024-2026

Vedtatt av NTL Sentralforvaltningens representantskapsmøte 20. – 21. mars
2024

Arbeidet til NTL Sentralforvaltningen skal gjennomgående ivareta prinsippene om likestilling, solidaritet og mangfold. Hovedoppgaven for landsforeningen vil alltid være å ivareta og styrke medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.

Sammen med uttalelsene som blir vedtatt på representantskapsmøtet 2024, viser handlingsplanen de viktigste *satsingene* for arbeidet i landsforeningen for 2024-2026. Planen er delt inn i tre fagligpolitiske satsingsområder og to organisatoriske satsingsområder. Mye er videreført fra handlingsplanen for 2022-2024, men i lys av utvikling både i NTL, i tariffsituasjonen i spesielt det statlige tariffområdet og i samfunnet ellers, ser vi at det er nødvendig å prioritere enkelte områder opp for perioden 2024-2026.

De fagligpolitiske satsningsområdene er:

- Medbestemmelse
- Tariff
- Klima og miljø

De organisatoriske satsningsområdene er:

- Øke organisasjonsgraden
- NTL Ung

NTLs vedtekter og prinsipp- og handlingsprogram legger ramme for vårt arbeid, og vil også styre arbeidsområdene og politikken vi vil jobbe med. Handlingsplanen skal likevel ikke begrense styret i å foreta eventuelle omprioriteringer som respons på utvikling i det faglige og politiske bildet.

NTL Sentralforvaltningen vil fremme samarbeid på tvers av organisasjons- og landegrenser for å fremme internasjonal solidaritet og å kunne stå imot de kreftene som ønsker å svekke velferdsstaten.

FAGLIGPOLITISKE SATSINGSOMRÅDER

Tariff

Kollektive landsomfattende tariffavtaler er en viktig forutsetning for å sikre alle medlemmer en rettferdig og god lønnsutvikling. Likelønn og full forhandlingsrett skal ligge til grunn for våre tariffavtaler. NTL Sentralforvaltningen vil fjerne lønnsforskjeller som skyldes diskriminering. Lønnsforskjellene er økende og prosentvise tillegg og store lederlønnstillegg har medført at de høyest lønte har fått mer ut i kroner enn de lavest lønte. For å stoppe denne utviklingen bør det gis kronetillegg som bidrar til å minske lønnsforskjellen mellom de høyest og lavest lønte. Hvis det holdes lokale lønnsforhandlinger må det ligge til grunn at dette skal brukes til å rette opp skjevheter og ulikheter, og bidra til å sikre at alle får en reallønnsutvikling over tid.



Det er de sentrale partenes ansvar å sørge for at de lavest lønte og de store lønnstakergruppene sikres reallønnsøkning gjennom generelle tillegg og justeringer. Arbeidet for likelønn skal prioriteres i lønnsoppgjøret. Det må finnes tilstrekkelige lønnsstatistikk for å understøtte forhandlingene i alle avtaleområder. Vi mener at utgangspunktet for avlønning først og fremst skal være arbeidsoppgaver og ansvar. Ansiennitet skal vektlegges og utdanning og realkompetanse må bli verdsatt.

Tross at vi er i en situasjon med reallønnsnedgang mener vi at man ikke kan legge vekk debatten om arbeidstidsforkortelser inn i tariffoppgjørene. Endringer her kan gjøres gradvis. Tariffpolitikken må fortsatt sikre økonomisk omfordeling. Produktivitetsveksten må tas ut gjennom et løft for de lavlønte, sikring av likelønn og fjerning av andre ulikheter, samt ved arbeidstidsforkortelser og sosiale velferdsreformer. Økningen i det private konsumet som følge av stadige kjøpekraftforbedringer for høytlønte er usolidarisk og lite bærekraftig.

Hensynet til klima og miljø setter grenser for veksten i privat forbruk. NTL skal jobbe for at produktivitetsveksten i framtida i større grad tas ut som arbeidstidsreduksjon i stedet for kjøpekraftforbedring.

Tariffsituasjonen i staten

Situasjonen med to ulike avtalemoteller i staten skaper en del uholdbare problemer, og fremst av disse er det at lønnsmassen beregnes ut fra fagforeningstilknytning, noe som bryter med likebehandlings- og ufravikelighetsprinsippene. Vi mener også at prinsippet med at hvilken avtalemotell de uorganiserte omfattes av bestemmes av hvilken motell som er størst i den enkelte virksomhet bryter med disse prinsippene, og må erstattes med en motell hvor det er hvilken avtalemotell som er mest representativ som avgjør dette. Selv om vi jobber for å få fire likelydende avtaler må vi være forberedt på scenarier hvor vi ikke når dette målet og fortsatt må jobbe under ulike tarifforhold.

Pensjon

Alle fortjener en verdig pensjon. Folketrygden, AFP, og tjenstepensjonsordningene må kollektivt sikre et økonomisk fundament som muliggjør en trygg og verdig alderdom for enhver borger. NTL er forpliktet til å arbeide for et pensjonssystem med en tydelig sosial profil som støtter opp om de opprinnelige intensjonene til folketrygden. Vi vil derfor aktivt arbeide for å fjern levealdersjusteringen i pensjonssystemet og sikre at alle kan nyte godt av en rettferdig og bærekraftig pensjonsordning.

Vi i NTL Sentralforvaltningen er sterkt engasjert i å prioritere pensjon som en sentral del av vår handlingsplan for inneværende periode. Vårt mål er å aktivt engasjere medlemmene våre i avdelingene ved å øke deres kunnskap om pensjonsordningene. Samtidig søker vi å påvirke pensjonsspørsmål på politisk nivå. Vi er aktive deltakere i NTLs nettverksgruppe for pensjon, og vi har et dedikert pensjonsutvalg som jobber målrettet med å sikre medlemmenes interesser på dette området. Gjennom disse initiativene ønsker vi å styrke medlemmenes forståelse for pensjonsordningene samtidig som vi aktivt påvirker politiske beslutninger knyttet til pensjonssystemet.



NTL Sentralforvaltningen skal jobbe for:

- å spre kunnskap om NTLs lønnspolitikk og mobilisere til kamp for våre verdier
- å mobilisere til eventuell streik og sikre høy deltagelse i uravstemning
- å bistå våre lokale tillitsvalgte i utforming av lokal lønnspolitikk

Medbestemmelse, tillitsreform og digitalisering

Arbeidet med tillitsreform går ikke fort nok. Målet med tillitsreformen er at arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal få mer makt, ikke å flytte makt fra politisk ledelse til virksomhetsledere. Medbestemmelsen må styrkes og ikke forveksles med involvering eller medvirkning. Tillitsvalgte skal kunne påvirke alle beslutninger som berører arbeidstakerne. De ansatte må få mulighet til å bruke sin faglige kompetanse til å vurdere hvordan oppgavene skal løses. De skal ikke begrenses av styringssystemer basert på mistillit.

Tillitsreformen vil blant annet bidra til å revitalisere medbestemmelsen på den enkelte arbeidsplass. Mange arbeidsplasser har innført styringssystemer som i ytterste konsekvens bidrar til å svekke den norske modellen. For mye søkelys på individualisert ledelse og HR bidrar til å svekke kraften i det formaliserte partsamarbeidet på arbeidsplassene. Arbeidsgivere i staten og andre sektorer må ikke organisere seg bort fra medbestemmelse og innføre organisasjonsmodeller og styringssystemer som undergraver partsamarbeidet. Når oppgaver settes ut, privatiseres, utføres av konsulenter og organiseres i interne bestiller-utførermodeller svekkes fellesskapet på arbeidsplassen, personvernet og rettighetene for de ansatte.

Arbeidsplassene og oppgavene blir stadig mer digitalisert, og påvirker på gjennomgripende måter arbeidstakernes hverdag i en helt annen skala enn hva vi har sett tidligere. Det er derfor avgjørende at all digital utvikling på arbeidsplassene må være gjenstand for medbestemmelse. Alt for ofte kommer saker som omhandler valg av digitale løsninger til medbestemmelsesapparatet når beslutninger i realiteten er tatt. Bruk av teknologiske begreper kan gjøre det utfordrende for tillitsvalgte å stille de rette spørsmålene og se dette i et medbestemmelsesperspektiv.

Når arbeidslivet nå står overfor nye, store teknologiske sprang med innføring av KI (kunstig intelligens) i ulike former, vil problemstillingen tillitsvalgte møter med bruk av digitale løsninger på arbeidsplassene trolig gjøre seg enda mer gjeldende.

Arbeidsplassutforming og hjemmekontorordninger

Medbestemmelse knyttet til arbeidsplassutforming og hjemmekontorordninger må styrkes. Hvordan arbeidsplassen er utformet har mye å si for trivsel, oppgaveløsning og samarbeid. Økt fleksibilitet

knyttet til arbeidstid og mulighet for hjemmekontor er for mange arbeidstakere et gode, men det kan også oppleves som en økt forventning om tilgjengelighet og et høyere press på leveranser.

Likestillings- og diskrimineringsloven sier at likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging. Likevel vet vi at mange av våre arbeidsplasser er utilgjengelige for mange funksjonshindrede arbeidstakere. NTL Sentralforvaltningen skal være en pådriver for et universelt utformet samfunn.

Arbeidslivet må organiseres slik at det både er produktivt og helsefremmende. Kontorløsning og ordninger for hjemmearbeid må utformes med utgangspunkt i den enkeltes livssituasjon og hvordan folk faktisk jobber, og legge til rette for konsentrasjonsarbeid, effektivitet, samarbeid og trivsel. Partssamarbeid er en forutsetning for å finne gode løsninger. Tillitsvalgte skal kunne påvirke alle beslutninger som berører arbeidstakerne.

NTL Sentralforvaltningen vil arbeide for at arbeidstakerne får et forsvarlig arbeidsmiljø, blant annet gjennom tilbud om opplæring av tillitsvalgte og medlemmer i arbeidsmiljø, arbeidsplassutforming og hjemmearbeidsordninger.

NTL Sentralforvaltningen skal jobbe for:

- at alle avdelinger iverksetter tiltak som er i tråd med NTLs krav til tillitsreform på sin arbeidsplass
- at tillitsvalgte krever medbestemmelse når det innføres ny teknologi på arbeidsplassene
- at tillitsvalgte har kompetanse for å håndtere medbestemmelse i digitaliseringsprosesser

Klima og miljø

Arbeidet med klima- og miljøpolitikk er en viktig del av NTLs samfunnspolitiske engasjement. Her vil vi dra nytte av kompetansen og engasjementet til medlemmene våre, blant annet i miljøforvaltningen og miljøorganisasjoner.

NTL Sentralforvaltningen skal arbeide videre med å påvirke NTLs og LOs klima- og miljøpolitikk. Arbeidet opp mot LO Kongressen 2025 vil være en viktig oppgave. Landsforeningen vil også arbeide for å påvirke nasjonal politikk, blant annet gjennom å utarbeide innspill til høringer på klima- og miljøområdet. Samarbeidet mellom trossamfunn, fagbevegelsen og miljøbevegelsen fortsetter gjennom planleggingen og gjennomføringen av den årlige konferansen «Broen til framtiden».

NTL Sentralforvaltningen mener at Norges internasjonale klimaforpliktelser under FN må oppfylles gjennom utslippskutt og klimatiltak i Norge. Det er også på tide å ta med hva norsk petroleumseksport bidrar med av globale utslipp, det vil si norsk gass og olje som brennes utenfor Norges grenser. Vi må stille oss bak rådene fra det internasjonale energibyrået IEA, FNs klimapanel IPCC og det norske Klimautvalget om umiddelbar utfasing av fossilindustrien.



Klimaendringene merkes allerede godt, noe som gjør at en rettferdig omstilling av olje- og gassnæringen må begynne umiddelbart, først med stopp i oljeletinga og så parallell utfasing av fossile ressurser. Iskantområdet i Barentshavet, Lofoten, Vesterålen, Senja og andre sårbare områder må varig vernes som petroleumsfrie soner.

Offentlige virksomheter har ansvar for å gjennomføre omstillinger med sikte på betydelig lavere utslipp av klimagasser. Staten står for innkjøp på 600 milliarder i året ifølge Riksrevisjonen som i 2022 påpekte at staten har mye å gå på i å sikre klima- og miljøvennlige innkjøp. De vurderer det som kritikkverdig at myndighetene ikke gjør mer. NTL Sentralforvaltningen vil bidra til at virksomhetene forbedrer sin praksis på innkjøpsområdet. Det må også legges til rette for mer miljøvennlige jobbreiser, selv om det måtte koste noe mer. Hjemmekontor og digitale møter er et godt klimatiltak.

NTL Sentralforvaltningen vil at Norge skal jobbe aktivt for at alle lands militære utslipp telles med i de nasjonale klima- og miljøregnskapene. Dette er per i dag frivillig etter Parisavtalen. Forsvarets forskningsinstitutt har drevet målinger over flere år og flere NATO-land, som f. eks Nederland, gjør det samme. Men det må legges press på de store militæraktørene for å måle og offentliggjøre tall i første omgang.

NTL Sentralforvaltningen skal jobbe for:

- at tillitsvalgte jobber med klima- og miljøspørsmål som en integrert del av partssamarbeidet i tråd med intensjonen i hovedavtalen i staten
- å spre kunnskap om hvordan NTL-avdelingene kan bidra til å gjøre virksomhetene mer miljøvennlige, gjennom bl.a anbudsrunder og miljøsertifiseringer
- å dele erfaringer og kunnskap fra NTL Sentralforvaltningens mange avdelinger for å bidra til at LOs politikk går i en grønnere retning
- at det ikke åpnes nye olje- eller gassfelt på norsk sokkel
- å være miljøvennlig i arbeidet i egen organisasjon



ORGANISATORISKE SATSINGSOMRÅDER

NTL Sentralforvaltningen har flest medlemmer i staten. I tillegg har vi ca. 15 prosent av medlemmene i overenskomstssektoren, hovedsakelig i frivillige organisasjoner. Vi har medlemmer og avdelinger over hele landet.

I vårt organisasjonsområde ligger forhandlingsfullmaktene hos avdelingene. Det betyr at den viktigste jobben landsforeningen gjør er å koordinere og legge til rette for at de tillitsvalgte i avdelingene skal kunne gjøre en best mulig jobb.

Med en så variert medlemsmasse er oppgavene til landsforeningen svært varierte. Men det gir oss også en styrke i å se mangfoldet og bredden i arbeidslivet.

NTL Ung

NTL Sentralforvaltningen skal fortsette arbeidet med å verve og satse på unge medlemmer under 35 år. I årene som kommer vil en stor del av våre yrkesaktive medlemmer gå av med pensjon, og denne medlemsmassen må erstattes med yngre medlemmer. Cirka én av fem yrkesaktive medlemmer i NTL Sentralforvaltningen er i NTL Ung-alder.

NTL Sentralforvaltningens ung-satsing skal jobbe for at unge medlemmer blir møtt, ønsker å ta på seg verv og kan danne nettverk på tvers i hele landsforeninga og ellers i NTL. NTL Sentralforvaltningens har et eget ung-utvalg som vi skal satse videre på. Ung-utvalget vil gi viktige innspill til NTL Sentralforvaltningens styre, i tillegg til å organisere møteplasser og tilby opplæring til unge medlemmer.

NTL Sentralforvaltningen skal jobbe for:

- at unge medlemmer og tillitsvalgte skal tilbys opplæring og mulighet til å bygge nettverk
- å aktivt følge opp ung-tillitsvalgte i avdelingene
- å oppfordre til og støtte opp om aktiviteter i avdelingene som gjør at unge medlemmer føler tilhørighet og at flere ønsker å bli med i vårt felleskap

Organisasjonsbygging – øke organisasjonsgraden

NTL Sentralforvaltningen skal bistå avdelingene ved å tilrettelegge for at avdelingene skal kunne møtes for å ta opp og diskutere problemstillinger på tvers av virksomhetene. Tilgjengelighet, synliggjøring og verving må være en kontinuerlig oppgave.



Vi vil stimulere til at avdelingene har et mangfold i alder, funksjonsvariasjon, etnisitet og kjønn blant våre tillitsvalgte. Landsforeningen må spesielt jobbe for å organisere flere med innvandrerbakgrunn, unge og høyt utdannede. Kurs og aktiviteter for tillitsvalgte og medlemmer er et viktig grunnlag for at NTL skal være en attraktiv fagforening. NTL Sentralforvaltningen skal i større grad ha kurs på sentrale geografiske steder som kan samle medlemmer i landsforeningen, men også på tvers i NTL og LO Stat. Landsforeningen vil også ha et bredere utvalgt av digitale kurs. Samarbeid i NTLs fylkesutvalg og LOs lokalorganisasjoner er viktige arenaer hvor NTL Sentralforvaltningen kan fremme sine saker og sin politikk gjennom medlemmer som tar på seg disse vervene. Der vi har nok medlemmer skal vi jobbe for å etablere nye avdelinger.

Vi vil jobbe aktivt for å støtte medlemsgrupper eller avdelinger som har identifisert et potensial for nye medlemmer på sin arbeidsplass, samtidig som vi oppfordrer, veileder og støtter avdelinger som har hatt fallende eller liten aktivitet på arbeidsplassen.

Stort sett alle unge som ansettes i offentlig sektor i dag har høyere utdanning. Det er derfor viktig å utvikle arbeidet for unge medlemmer videre. Samarbeid med NTL Ung, andre landsforeninger og foreninger blir viktig i dette arbeidet. NTL Sentralforvaltningen skal jobbe spesielt med å bevisstgjøre medlemmene i avdelingene våre på det unike ved å være organisert i NTL og få fram forskjellene fra andre fagforeninger.

NTL Sentralforvaltningen har medlemmer som er ansatt i ulike sektorer i forvaltningen, og vi må bidra til å bygge sterke, selvgående avdelinger som er attraktive for både nyansatte, eksisterende medlemmer og tiltrekke seg ansatte som er organisert andre steder.

NTL Sentralforvaltningen skal jobbe for:

- at nye medlemmer og tillitsvalgte skal tilbys opplæring
- at avdelingene lager en vervestrategi med utgangspunkt i en kartlegging av mulighetene for medlemsvekst
- at avdelingene gjennomfører aktiviteter som gjør at medlemmer kjenner tilhørighet, og at flere ønsker å bli med i vårt fellesskap