



HANDLINGSPLAN 2022-2024

Vedtatt av NTL Sentralforvaltningens representantskapsmøte 6.-7. april 2022

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 2022, viser handlingsplanen de viktigste *satsingene* for arbeidet i landsforeningen for 2022-2024. Planen er delt inn i tre fagligpolitiske satsingsområder og to organisatoriske satsingsområder og er i stor grad en videreføring av handlingsplanen fra forrige periode

De fagligpolitiske satsningsområdene er:

- Omstilling og omorganisering
- Et arbeidsliv for alle
- Klima og miljø

De organisatoriske satsningsområdene er:

- Overenskomsten og direkte medlemmer
- Organisasjonsbygging

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 i mot de kreftene som ønsker å svekke velferdsstaten.

FAGLIGPOLITISKE SATSINGSOMRÅDER

Det langsiktige målet må være å få på plass én hovedtariffavtale i staten igjen, men ikke for enhver pris. NTL Sentralforvaltningens avdelinger er klare til å streike for å få gjennomslag for hovedprinsippene i NTLs lønnspolitikk. Vårt viktigste krav er at vi skal ha kollektive sentrale forhandlinger med kronetillegg. Vi kan ikke akseptere resultat i sentrale forhandlinger uten lavtlønnsprofil, hvor lavtlønte grupper kommer dårligst ut. Likelønn og full forhandlingsrett skal ligge til grunn for vår hovedtariffavtale i staten. Det er viktig at forhandlingene skjer der det er streikerett. Justeringsforhandlingene må gjenopplives og lokale lønnsforhandlinger bør kun avholdes i år med hovedtariffoppgjør.

Tillitsvalgte i mange virksomheter rapporterer at lønnsforskjellen mellom ledelsen og øvrige ansatte er økende. Dette skaper frustrasjon og dårlig arbeidsmiljø. Veksten i lønnsgapet må stoppes og det må



jobbes for å utjevne de store forskjellene mellom ledere og andre ansatte, og mellom ansattegrupper, i alle sektorer.

Med regjeringsskiftet forutsetter vi at ostepølvelkuttene tar slutt. De fleste av våre medlemmer får kjenne hvordan innsparingene går ut over arbeidshverdagen. Omstilling har blitt normaltstanden i staten. Vi skal bekjempe omstillinger som er dårlig begrunnet og kjempe for gode omstillingsprosesser. Våre tillitsvalgte er og skal fortsatt være godt skolerte på medlemmenes rettigheter ved flytting, sammenslåinger, nedleggelse og andre omorganiseringer.

Arbeidsoppgavene til den enkelte endres, samtidig som tidspress og mangel på ressurser blir en stadig større utfordring. Vi ser i flere sektorer at arbeidspresset og organiseringen av arbeidet medfører at ansatte jobber uten å få full kompensasjon for den tiden de faktisk bruker til å utføre jobben. Vi er tilhengere av forenkling og effektivisering som fører til at oppgavene blir løst bedre. Slike omstillinger krever gjerne investeringer, og ikke kutt slik regjeringen legger opp til. Samtidig opplever vi at tid til arbeidsoppgaver spises opp av økt kontroll og overdrevet fokus på den enkeltes innsats og resultat.

NTL Sentralforvaltningen skal arbeide aktivt for at arbeidstakernes interesser blir hørt og at medbestemmelse blir utøvet. Vi skal sikre at opparbeidede rettigheter ivaretas. Dette skal sikres gjennom en tillitsmodell hvor de ansatte og tillitsvalgte får den innflytelsen de har krav på i sin arbeidshverdag. NTL Sentralforvaltningen skal jobbe aktivt i kommende periode med å få skolert og implementert tillitsmodell i våre virksomheter.

Omstilling og omorganisering

Omstillingstakten er høy i offentlig og privat sektor. NTL Sentralforvaltningen er positive til omstillinger som fører til at oppgavene løses bedre, og der tilliten til den enkelte medarbeider og den faglige uavhengigheten blir større. De omstillingene den forrige regjeringen satt i gang er imidlertid preget av sentralisering, kutt i kostnader og privatisering. Det er en utbredt misforståelse at digitalisering alltid fører til reduserte kostnader i virksomhetene, selv om det gir en samfunnsmessig gevinst.

Måten omstillingene gjøres på kan føre til at viktig fagkunnskap, som tidligere var i virksomhetene, må leies inn, arbeidsmiljø splittes og kolleger havner på ulike arbeidsavtaler. Dette er ikke samfunnet tjent med. Bedre bruk av den kompetanse de ansatte har og kompetanseheving av egne ansatte kan være med å motvirke innleie. NTL Sentralforvaltningen vil jobbe for at arbeidsgivere har en kompetanseplan og at våre tillitsvalgte er med å sikre kompetansehevingstiltak i tilknytning til omstilling og digitalisering i virksomhetene.

NTL Sentralforvaltningen skal jobbe for at omstilling gjennomføres innenfor trygge rammer hvor medbestemmelsen ivaretas og med sikkerhet for opparbeidede rettigheter. NTL Sentralforvaltningen skal støtte og bistå avdelinger hvor virksomheten er i omstilling, og ivareta våre medlemmers lønns- og arbeidsvilkår. Vi skal arrangere kurs og legge til rette for møteplasser for medlemmer og tillitsvalgte under omstilling. Bestemmelser i Hovedavtalen i staten om reell medbestemmelse for de tillitsvalgte må bli tydeliggjort for arbeidsgivere og ansatte. Det må gjennomføres flere kurs i lov- og avtaleverket hvor tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter på alle nivå får samme opplæring. Medbestemmelsen



er viktig for at omstillingsprosesser skal bidra til høy kvalitet og effektivitet i offentlig sektor og samtidig ivareta medlemmenes rettigheter.

NTL Sentralforvaltningen er positive til å opprette nye arbeidsplasser utenfor de største byene. Vi går imot å flytte allerede etablerte arbeidsplasser. Dette vet vi går ut over det faglige og berører våre medlemmer på en negativ måte. Vi skal fortsette å synliggjøre konsekvensene av nedlegging og svekking av statlige arbeidsplasser i distriktene og konsekvenser ved flytting av etablerte arbeidsplasser. Omstilling skal skje under trygghet for arbeidstakerne.

Et arbeidsliv for alle

De siste årene har det vært en utvikling i retning av lønnspolitikk og styringssystemer som fører til konkurranse mellom arbeidstakere og individualisering av arbeidslivet. Samtidig har HR-avdelinger gått mer fra personalstøtte til lederstøtte. Dette påvirker hvordan tillitsvalgte kan utøve medbestemmelse og hvordan medarbeidere kan påvirke sin arbeidsdag. Den enkelte ansatte skal få tillit til å utøve sine arbeidsoppgaver og slippe å bli vurdert etter virksomhetens verdier. Det å holde på en sentralisert lønnsdannelse vil være et viktig element i å motarbeide en sterkere individualisering av arbeidslivet og sikre en likeverdig lønnsutvikling. Kontroll og overvåking i arbeidslivet synes å øke. Dagens teknologi har få begrensninger, og framtidens teknologi vil forenkle og øke muligheten for kontroll og overvåking ytterligere. Dette er en trussel mot de ansattes personvern og rettssikkerhet.

Hvordan arbeidsplassen er utformet har mye å si for trivsel, oppgaveløsning og samarbeid. Ved utforming av arbeidsplassen og valg av kontorløsninger er det viktig at medbestemmelsen blir godt ivaretatt. Arbeidsplassene må utformes med utgangspunkt i hvordan folk faktisk jobber, og legge til rette for konsentrasjonsarbeid, effektivitet, samarbeid og trivsel. Det er viktig å samle tillitsvalgtes erfaringer med arbeidsplassutforming for å synliggjøre hvilke utfordringer slike endringer kan gi. NTL Sentralforvaltningen skal jobbe for at medbestemmelse ivaretas på alle nivå. Landsforeninga skal bidra i forbundets arbeid med å fullføre veileder for tillitsvalgte om arbeid med bygg og arbeidsplassutforming i den enkelte virksomhet.

NTL Sentralforvaltningen mener det er grunnleggende viktig å forsvare normalarbeidsdagen. Det er en økende forventning om å jobbe etter at den normale arbeidsdagen er over, noe som i større grad er blitt mulig de siste årene.

Økt fleksibilitet knyttet til arbeidstid er for mange arbeidstakere et gode, men det kan også oppleves som en økt forventning om tilgjengelighet og et høyere press på leveranser. NTL Sentralforvaltningen skal forsvare den nåværende normalarbeidsdagen og begrense overtidsbruken. Faste, hele stillinger skal være hovedregelen ved alle tilsetninger. NTL Sentralforvaltningen vil arbeide for at arbeidstakerne får et forsvarlig arbeidsmiljø, også når de jobber hjemmefra, blant annet gjennom å stille krav til innhold i hjemmearbeidsforskrift og tilbud om opplæring av tillitsvalgte i arbeidsmiljø og hjemmearbeidsordninger.

Et helsefremmende arbeidsmiljø forutsetter at arbeidstakerne har innflytelse på egen arbeidsdag og medvirkning når arbeidsoppgavene skal utformes, fordeles og gjennomføres. Gode tiltak for å gi et helsefremmende arbeidsmiljø kan inkludere insentiver til aktivitet, som trening i arbeidstid, refusjon

av treningsutgifter og trygg sykkelparkering på jobb. Retten til et forsvarlig arbeidsmiljø, både fysisk og psykososialt, er en lovfestet rett som arbeidsgiver plikter å følge opp. Denne plikten gjelder også ved bruk av hjemmekontor. NTL Sentralforvaltningen skal være en pådriver for et inkluderende samfunn og arbeidsliv, gjennom universell utforming og individuell tilrettelegging.

NTL Sentralforvaltningen vil være en pådriver for et arbeidsliv for alle, og vil bruke våre tillitsvalgte aktivt i dette arbeidet. Det må være et mål at mangfoldet blant medlemmene gjenspeiles i alle styrende organ i LO og NTL.

Et helsefremmende arbeidsliv er også nødvendig for å sikre at arbeidstakere kan stå lenger i arbeid som seniorer. Etter pensjonsreformen og endringene i offentlig tjenstepensjon, har det blitt helt avgjørende å kunne stå i arbeid etter fylte 62 år. Dette må arbeidsgivere forstå og legge bedre til rette for.

Kunnskapen om pensjonsreformen og det norske pensjonssystemet må økes. NTL Sentralforvaltningen skal jobbe for å øke kompetansen til tillitsvalgte og medlemmer om pensjon. Vi skal jobbe aktivt med å bygge allianser i fagbevegelsen for å ta kampen mot individualisering av pensjonene og vinne kampen for gode kollektive pensjonsløsninger.

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 2022 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» og i Klimavalgalliansen.

Norges internasjonale klimaforpliktelser under FN må oppfylles gjennom utslippskutt og klimatiltak i Norge. Offentlige virksomheter har ansvar for å gjennomføre omstillinger med sikte på betydelig lavere utslipp av klimagasser. Det er stort potensial blant annet knyttet til bygningsmasse og transport. Å flytte mer gods fra vei til sjø og jernbane er et mål. NTL Sentralforvaltningen skal arbeide for dette politisk og ved å spre informasjon om hvordan NTL-avdelinger kan arbeide for å bli mer miljøvennlige virksomheter, bl.a. gjennom anbudsrunder. Jobbreiser og fagforeningsreiser bør skje på mest mulig miljøvennlig måte. Klima- og miljøspørsmål i virksomhetene må bli en mer integrert del av partssamarbeidet i tråd med intensjonen i hovedavtalen i staten.

Hensynet til klima og miljø setter grenser for veksten i privat forbruk. NTL Sentralforvaltningen skal jobbe for at produktivitsveksten i framtida i større grad tas ut som arbeidstidsreduksjon i stedet for kjøpekraftforbedring. Lavtlønte må sikres reallønnsøkninger i tillegg til arbeidstidsreduksjoner.



ORGANISATORISKE SATSINGSOMRÅDER

NTL Sentralforvaltningen har flest medlemmer i staten. I tillegg har vi ca. 10 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.

Overenskomstsektoren og direkte medlemmer

Under paraplyen til NTL Sentralforvaltningen har vi en rekke organisasjoner og virksomheter som er på en annen tariffavtale enn staten. I tillegg har vi flere arbeidssteder uten tariffavtale. De er ikke så mange medlemmer, men utfordringene er desto større.

NTL Sentralforvaltningen skal jobbe med å få tariffavtaler i virksomheter som ikke har det. En viktig oppgave er å styrke kompetansen på avtalene i overenskomstsektoren. Overenskomstnettverket i NTL Sentralforvaltningen videreføres og utvikles videre.

Potensialet for verving er stort blant annet i frivillig sektor. Dette er et arbeid som vil prioriteres i perioden.

Organisasjonsbygging

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

Informasjonen fra NTL Sentralforvaltningen skal veksle mellom nynorsk og bokmål. Vi vil ha 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. Samarbeid i NTLs fylkesutvalg, LOs lokalorganisasjoner og LO Stats fylkesutvalg 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.

NTL Sentralforvaltningen er sterkt involvert i verveprosjektet til LO som heter LO for alle. I arbeidet med dette verveprosjektet skal NTL Sentralforvaltningen bruke erfaringene og aktivitetene til også å satse i organisasjonen. Stort sett alle unge som ansattes i offentlig sektor i dag har høyere utdanning. Det er derfor viktig å utvikle arbeidet for unge medlemmer videre. Samarbeid med NTL Ung, andre



NTL Sentralforvaltningen

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.