



NTLs strategiplan 2024

«Unions may sometimes try to win campaigns
without involving workers, but this is not recommended*»



*Teresa Conrow, for International Transport Workers' Federation

Forord

NTLs prinsipp- og handlingsprogram, landsmøteuttalelser og vedtekter ligger til grunn for alt arbeid som gjøres av sentrale og lokale organisasjonsledd. Landsforeninger, foreninger og avdelinger må i tillegg forholde seg til vedtak som gjøres i egne organer, som for eksempel årsmøter og representantskap. Strategiplanen til NTL er landsstyrets prioritering for hele organisasjonen i 2024. Dette er:

- **Organisasjonsbygging**
- **Tariff**
- **Tillitsreform**

Fagforeninga er medlemmenes virkemiddel til å jobbe for bedre lønns- og arbeidsvilkår. Det er på arbeidsplassene mesteparten av jobben gjøres. Vår evne til å nå våre mål er derfor helt avhengig av et godt tillitsvalgtapparat som klarer å prioritere de sakene som betyr mest for medlemmene. Skolering, informasjon, mobilisering, politisk arbeid og verving er ikke selvstendige mål, men virkemidler som må brukes strategisk for å nå de politiske målene vi setter oss.

Strategien for 2024 viderefører ambisjonen om å knytte lokal og sentral aktivitet tett sammen i en felles strategi for å nå våre høyest prioriterte målsettinger. Prioriteringene og strategiene skal være relevante for hele organisasjonen og være en hjelp i det daglige arbeidet. De skal peke retning og øke bevisstheten rundt de tiltakene og aktivitetene vi utfører.

Strategiplanen kan ikke leses uavhengig av politikken som ble vedtatt på landsmøtet i 2022. I prinsipp- og handlingsprogrammet, og i uttalelsene, finnes alt NTL ønsker å oppnå i landsmøteperioden.

Planen skiller bare mellom forbundskontoret og lokale organisasjonsledd. Det er landsforeningene og foreningenes ansvar å fordele ansvar i egen organisasjon/avdeling.

Strategien må implementeres i det daglige arbeidet, samt legges til grunn for arbeidet med viktige aktiviteter som for eksempel:

- NTL-konferansen
- Tariffoppgjør
- Forberedelser til LO-kongress 2025
- Stortingsvalget 2025
- NTL-dagene
- LO Stat Kartellkonferanse og representantskapsmøte 2024
- Tildelingsbrev, regjeringsforhandlingene, statsbudsjettinnspill

LYKKE TIL!

1. ORGANISASJONSBYGGING

NTL er medlemmenes virkemiddel til å kjempe for bedre lønns- og arbeidsvilkår. Det er medlemmene som sammen bestemmer NTLs politikk gjennom organisasjonens formelle organer, og som velger hvem som skal representere seg og sine interesser. NTLs evne til å utgjøre en forskjell avhenger av aktive medlemmer og tillitsvalgte på arbeidsplassene. Når vi tillitsvalgte stiller med tydelig mandat fra medlemmene, lytter ledelsen – det er i det brede og mangfoldige fellesskapet vår makt ligger.

I 2024 vil organisasjonsprosjektet NTL 2033 pågå. Målene i strategiplanen for 2024 skal være i tråd med hovedmålet med NTL 2033: *NTL skal være førstevalget for alle ansatte innenfor våre organisasjonsområder. NTL skal ha de beste tillitsvalgte til å kunne jobbe for medlemmenes rettigheter på arbeidsplassene og til å påvirke utvikling i arbeidslivet i tråd med NTLs politikk. Dette gjennom bruk av medbestemmelsesapparatet på alle nivåer - og på den måten få gjennomslag for vår politikk.*

Mål

Gjennom en sterkere organisasjon skal vi styrke vår medbestemmelse og tariffmakt.

Medlemmene skal oppleve at NTL fremmer de kravene de er opptatt av. Alle medlemmer skal ha muligheten til å møte tillitsvalgte for å diskutere viktige saker, få informasjon og mobiliseres til å bidra aktivt. Tillitsvalgte skal ha den kunnskapen, forankringen og fellesskapsfølelsen de trenger for å kunne stå i interessekonflikter med arbeidsgiver.

NTLs tillitsvalgte skal derfor:

- ha nødvendig **kunnskap** om lov- og avtaleverk, samt NTLs politikk og fagbevegelsens prinsipper
- få og gi nødvendig **informasjon** fra og til medlemmene
- **mobilisere** medlemmene til diskusjoner og samarbeid
- jobbe for at **politiske** beslutninger, herunder lov og avtaleverk, styrker rettighetene våre
- **verve** nye medlemmer for å sikre bredden i medlemsmassen og styrke vår helhetlige politikk og makt

Strategi

Hele organisasjonen skal diskutere strategier for å nå målet om bedre kontakt med medlemmene. Det skal i løpet av året foretas strategiske valg av tiltak for **skolering, mobilisering, informasjon, politisk arbeid og verving**. Tiltakene skal i størst mulig grad være knyttet til de øvrige prioriterte områdene for 2024: **tariff og tillitsreform**.

Under er noen spørsmål som organisasjonsleddene bør diskutere før prioritering av tiltak:

Skolering

Tillitsvalgte

- Har alle deltatt på NTLs grunnskolering?
- Er det nødvendig med andre/nye skoleringstiltak innenfor lov- og avtaleverk, alliansebygging, strategier eller andre temaer?
- Kan det lages nettverk blant tillitsvalgte for å lære av hverandre?

Medlemmer

- Trenger de konkret kunnskap eller politisk forståelse av temaet?
- Har NTL egnede kurs, eller må det lages noe eget?

Mobilisering

- Har alle medlemmer egne tillitsvalgte? Hvis nei – hvordan kan vi inspirere til valg?
- Kan medlemmer bidra med informasjon, notatskriving, undersøkelser eller lignende?
- Har alle medlemmer fått invitasjoner til å delta på medlemsmøte med diskusjon av faglige saker som skal behandles i drøftinger/forhandlinger?

Informasjon

- Hvordan skal medlemmene få informasjon om hva dere jobber med, og hvilke mål dere har?
- Kan dere gi informasjon til medlemmene som virker mobiliserende og kan bidra til verving?
- Hvordan får medlemmene informasjon om hva tillitsvalgte jobbet for og eventuelt oppnådde i drøftings-/forhandlingsmøter?

Politisk arbeid

- Er dere avhengige av styrket avtaleverk og/eller politiske vedtak for å nå deres mål?
- Bidrar dere inn til forbundets høringer, forslag og krav til LO-kongress, tariffoppgjør og så videre?
- Er deres politiske aktivitet samordnet/avklart med forbundskontoret?

Verving

- Kan dere verve medlemmer ut fra hvordan dere jobber med aktuelle saker?
- Hvordan får dere informasjon om saker/arbeid ut til ikke-medlemmer?
- Har dere områder dere særlig bør prioritere i vervearbeidet for å sikre bredden i medlemsmassen eller styrke partsretten?

Forbundskontoret tar initiativ til pilot for organisasjonsbygging.

Forbundskontoret lager «veileder for en god tillitsvalgt».

2. TARIFF

I alle tariffområder foregår kamper om hvorvidt inntektsfordelingen skal skje i kollektive systemer, eller om lønnsutviklingen skal være individualisert, markedsstyrt og uten streikerett.

Oppsplittingen av tariffsystemet i staten har skapt store problemer for den koordinerte inntektsfordelingen. Nåværende storting og regjering har som målsetting at staten igjen skal ha fire likelydende avtaler, og dette vil være et sentralt spørsmål i hovedtariffoppgjøret 2024.

Mål

Inntektsfordelingen skal løfte hele laget, utjevne forskjeller og skape likelønn. Da trengs tariffsystemer som

- sikrer sentral inntektsfordeling og kollektive rettigheter, ikke desentralisert og markedsrettet lønnsfordeling
- har sentrale kollektive elementer som legger til rette for at lønn gjenspeiler oppgaver og ansvar
- gir streikerett på inntektsfordeling

Det statlige tariffsystemet må

- sikre likebehandling og varig lønnsutvikling for alle statsansatte. Systemet må legge til rette for at de sentrale parter kan sikre en god fordelingsprofil
- opprettholde og tydeliggjøre skillet mellom lokale og sentrale virkemidler
- fjerne forskjellene som kommer av delte lønnsmasser

Det arbeides for å få på plass en mer rettferdig AFP-ordning i privat sektor hvor færre faller utenfor ordningen.

Strategi

Skolering

- **Forbundskontoret** tilbyr alle tillitsvalgte skolering om NTLs tariffpolitiske målsettinger og hvilke systemiske virkemidler vi trenger for å nå våre mål.
- **Lokale organisasjonsledd** sørger for at deres medlemmer får tilbud om minst ett møte hvor de lærer om NTLs tariffpolitiske målsettinger og hvilke systemiske virkemidler vi trenger for å nå våre mål. Møtene baseres på forbundskontorets presentasjoner.
- **Forbundskontoret** tilbyr seminar om forhandlingsstrategi for erfarne forhandlingsledere på virksomhetsnivå.
- **Lokale organisasjonsledd** tilbyr forhandlingsstrategikurs/seminar for øvrige forhandlere innenfor eget område ved hjelp av presentasjoner utformet av forbundskontoret.
- **Forbundskontoret** tilbyr tillitsvalgte skolering om AFP og behovet for en mer rettferdig ordning der færre faller utenfor.

Informasjon

- **Hele organisasjonen** sørger for at alle NTLs medlemmer får kjennskap til NTLs prinsipper knyttet til hovedtariffforhandlingene 2024 og at hovedtariffavtaleforhandlingene i staten 2024 handler om det fremtidige tariffsystemet.
- **Hele organisasjonen** sørger for at alle NTLs medlemmer er kjent med behovet for en mer rettferdig AFP-ordning.
- **Hele organisasjonen** sørger for at medlemmene får praktisk og politisk informasjon om tariffoppgjør og -resultat blant annet på nettsidene.

Mobilisering

- **Lokale organisasjonsledd** forbereder medlemmene på uravstemning og potensiell streik i hovedoppgjøret 2024.
- **Lokale organisasjonsledd** legger fram NTLs tariffpolitiske mål i lys av lokal lønnsstruktur og prioriteringer til lokale forhandlinger.
- **Forbundskontoret** diskuterer strategier for lokale forhandlinger og hovedoppgjøret 2024 med tillitsvalgte. Innenfor det statlige området skal det diskuteres strategier for fire likelydende avtaler, et sterkt kollektivt system, samt tiltak som styrker NTLs evne til å ivareta medlemmene hvis målet om likelydende avtaler ikke nås i 2024.

Politisk arbeid

- **Hele organisasjonen** bidrar til å synliggjøre lønnsforskjeller for å få oppslutning om et kollektivt system for fordeling.
- **Forbundskontoret** diskuterer tariffpolitiske målsettinger med andre forbund.
- **Forbundskontoret** informerer relevante aktører om konsekvensene av ulikelydende tariffavtaler i staten.
- **Forbundskontoret** jobber for å øke forståelsen for statens særpreg og hvilken betydning det bør ha for tariffsystemet, samt hvordan systemets kollektive elementer har betydning for blant annet fordeling, kontroll med utgiftene, likebehandling og representativitet.
- **Hele organisasjonen** jobber for en mer rettferdig AFP hvor færre faller utenfor.

Verving

- **Hele organisasjonen** prioriterer tariffpolitikk på tvers av tariffområdene som grunnlag for vervekampanjene i 2024. Budskapet skal konsentrere seg om: hele laget, utjevning, likestilling, arbeidstakermakt og lik lønn for likt og likeverdig arbeid. Vervekampanjene kombinerer synliggjøring av konkrete konsekvenser og overordnede prinsipper.
- **Hele organisasjonen** prioriterer verving på steder der flere medlemmer vil øke vår tariffmakt på allerede eksisterende tariffavtaler.
- **Forbundskontoret** iverksetter en vervekampanje i forkant av «overgangsvinduet» i staten frem til 1. mai.

3. TILLITSREFORM

Tillitsreformen er et av regjeringens viktigste prosjekter. Dette er et stort gjennomslag for NTL, og det haster å få gjennomført endringer innenfor den nåværende stortingsperioden.

Det er avgjørende at det iverksettes lokale tiltak i hele NTLs organisasjonsområde på bakgrunn av [NTLs krav til tillitsreformen](#). Tiltakene må diskuteres og prioriteres av medlemmer og tillitsvalgte, og det må fremmes krav om oppfølging gjennom lokalt partssamarbeid.

Mål

Markedsstyringen i offentlig sektor skal erstattes av styring og ledelse basert på tillit. 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.

NTLs krav til tillitsreform er brede og omfattende. I 2024 prioriteres følgende mål:

- **Digitalisering, herunder kunstig intelligens (KI)**, påvirker arbeidstakernes arbeidshverdag og må derfor være gjenstand for medbestemmelse.
- **Oppsplitting** gjennom outsourcing og konsulentoppdrag svekker faglighet og medbestemmelse. Denne utviklingen må stoppes og reverseres.
- Unødvendig **kontroll og overvåking** hindrer arbeidstakernes faglige frihet, og må derfor avvikles.

Strategi

Skolering

- Alle NTLs tillitsvalgte får tilbud om skolering om tillitsreformen og hvordan man kan jobbe for å få gjennomført lokale tiltak. **Forbundskontoret** utformer en presentasjon som kan brukes lokalt.
- **Forbundskontoret** arrangerer webinarer med temaene digitalisering, oppsplitting og kontroll og overvåking. Presentasjonene gjøres tilgjengelig for de tillitsvalgte.
- **Forbundskontoret** tilbyr egen skolering for tillitsvalgte om medbestemmelse i praksis.

Informasjon

- **Lokale organisasjonsledd** tilbyr alle sine medlemmer møter med informasjon om NTLs mål med tillitsreformen.
- **Forbundskontoret** synliggjør markedsstyringens effekt på arbeidsplassene samt NTLs krav og tiltak i form av medieutspill og ved bruk av sosiale medier og nettsider.
- **Forbundskontoret** utformer en informasjonspakke til organisasjonsleddene.

Mobilisering

- **Lokale organisasjonsledd** diskuterer tillitsreform med sine medlemmer. Med utgangspunkt i NTLs krav, prioriteres lokale tiltak som løftes i hovedavtalemøtene.

Politisk arbeid

- **Hele organisasjonen** fortsetter med politisk press på regjeringen for at de skal gjennomføre konkrete tiltak for tillitsreformen i tråd med NTLs målsetting.
- **Lokale organisasjonsledd** rapporterer til forbundet om eventuelle hindringer for å få gjennomført lokale tiltak.

Verving

- **Hele organisasjonen** bidrar til å synliggjøre hvordan tillitsreformen kan bidra til en bedre arbeidsdag for våre medlemmer.
- **Forbundskontoret** jobber for å få medieoppslag som kan brukes av hele organisasjonen til verving.
- **Forbundskontoret** lager sosiale medieklipp som skal brukes til verving.