

NTL NAVs Prinsipp- og handlingsprogram 2016-2018

Prinsippprogram

Innledning

NTL NAV er en landsforening i Norsk Tjenestemannslag og bygger sitt arbeid på NTLs prinsipp- og handlingsprogram. Vi har vårt ideologiske grunnlag i arbeiderbevegelsens prinsipper om frihet, likhet, solidaritet og et demokratisk samfunn.

NTL NAV ivaretar medlemmenes interesser overfor arbeidsgiver, sikrer medbestemmelse i arbeidet med utviklingen av etaten og driver aktivt påvirkningsarbeid rettet mot politiske partier, Stortinget og regjeringen.

NTL NAV arbeider for at velferdsstaten organiseres med en målsetting om likeverdige tjenestetilbud, uansett bosted, sosial bakgrunn, økonomi eller funksjonsevne. Vi arbeider for at NAV skal være et sentralt redskap for sosial og økonomisk utjevning. NTL NAV arbeider for en inkluderende kultur i NAV basert på utvikling, likestilling og trivsel.

Politiske satsningsområder

NTL NAV har som mål at alle som har mulighet skal kunne delta i arbeidslivet. For å nå dette målet, må NAV gjøre en særlig innsats for å rekruttere og beholde personer med redusert funksjonsevne. NTL NAV har som målsetting at også mennesker uten arbeid sikres en inntekt som gjør det mulig å opprettholde et godt sosialt liv for seg og sin familie.

Velferdsytelsene skal som hovedsak være statlig styrt, universelle og rettighetsbaserte. NTL NAV arbeider for redusert bruk av egenandeler og bekjemper et hvert forsøk på å svekke sykelønnsordningen. Vi motarbeider markedsstyring, konkurranseutsetting og privatisering av NAVs tjenester. NAV må gå foran i kampen mot sosial dumping og kriminalisering av arbeidslivet, og for et anstendig arbeidsliv.

Vi ser et arbeidsmarked hvor private bemanningsselskaper får stadig sterkere fotfeste. NTL NAV vil gjenreise den offentlige arbeidsformidlingen. Vårt mål er at all arbeidsformidling skal skje vederlagsfritt i offentlig regi. Parallelt arbeider vi for å begrense de private aktørenes innflytelse.

NTL NAV arbeider for en fortsatt statlig styring i arbeids- og velferdspolitikken. Tiltaksnivået må tilpasses brukerne, og ansvaret for virkemidler og gjennomføring av arbeidsmarkedspolitikken må forbli samlet i NAV.

Likestilling må gjenspeiles i NAVs livsfase-, personal- og lønnspolitikk. NTL NAV vil bidra til å motvirke diskriminerende holdninger, rasisme og trakassering i arbeidslivet generelt og i NAV spesielt. Flyktninger og asylsøkere må få norskopplæring så raskt som mulig, i kombinasjon med arbeidstrening.

Utvikling av NAV

NTL NAV påvirker utviklingen av Arbeids- og velferdsetaten i tråd med våre grunnprinsipper. NAV må organiseres slik at nærhet til bruker og lokalkunnskap sikres. God samhandling på tvers av styringslinjer og geografi er viktig for at NAV skal lykkes med å gi et enhetlig og godt tilbud til brukerne. NTL NAV mener at det må være et rimelig forhold mellom de samfunnsoppgavene som skal utføres og de midlene som stilles til rådighet.

For at NAV skal kunne utføre sitt samfunnsoppdrag, må kvantitative måleparametere begrenses og erstattes med kvalitative mål. Unødvendige rapporteringsrutiner gir mindre tid til å gjøre godt faglig arbeid til beste for brukerne. NAV gjennomfører fortsatt krevende endringer som stiller store krav til ledelse, tillitsvalgte og ansatte. NTL NAV er en aktiv premissleverandør i utviklingen av NAV.

NTL NAV tar avstand fra ledelsesfilosofier som står fjernt fra tradisjonen i norsk arbeidsliv. Innføringen av Lean-prinsipper i oppgaveløsningen fører til oppstykkning av arbeidsprosesser som sammen med daglig produksjonsstyring medfører mindre kontroll over egen arbeidshverdag. NTL NAV aksepterer ikke at overordnet mål- og resultatstyring brytes ned til individuell målfastsetting og detaljstyring av ansattes arbeidsinnsats.

Personalpolitikk

Kompetanse er et nøkkelord for mange av de utfordringene NAV står overfor. NTL NAV arbeider for en personalpolitikk som drar nytte av de ansattes kunnskaper og erfaringer, og som gir den enkelte muligheter for mestring og personlig utvikling.

NTL NAV anser åpenhet, trygghet, tillit og respekt som helt sentrale forutsetninger for å skape et godt samarbeid i NAV. Vi krever at NAV skal være en inkluderende arbeidsplass som gir mennesker muligheter tilpasset deres kompetanse, uavhengig av bakgrunn og funksjonsevne.

NAV må ha en aktiv seniorpolitikk. For å beholde kompetansen i etaten, må seniormedarbeidere få mulighet til faglig utvikling, stimulerende arbeidsoppgaver og karriereveier utenom lederroller.

Tariffpolitikk

NTL NAV arbeider for en solidarisk lønnspolitikk, basert på et kollektivt lønns- og forhandlingsystem, og med lik lønn for likeverdig arbeid. Vi mener at utgangspunktet for avlønning i NAV skal være arbeidsoppgaver og ansvar, og at både utdanning og realkompetanse skal verdsettes. NTL NAV arbeider for å redusere lønnsforskjellene i NAV. For å unngå at forskjellene øker, må lønnstillegg gis som kronetillegg, og ikke som prosenttillegg. Det er et viktig prinsipp at offentlig ansatte skal ha minst like god lønnsutvikling som sammenlignbare grupper i privat sektor.

Arbeidsmiljø

NTL NAV vil at NAV skal være en sikker og trygg arbeidsplass. Det må arbeides kontinuerlig og systematisk for å sikre et godt arbeidsmiljø. Et grunnleggende krav er at arbeidsmiljøloven blir fulgt ved alle enheter både når det gjelder fysisk, organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø. For å sikre IA-perspektivet, må NAV arbeide aktivt og forebyggende for å redusere sykefravær og hindre utstøting fra arbeidslivet.

Medbestemmelse

Forutsetningen for å utvikle en god arbeidsplass er reell medbestemmelse. Dette krever tidlig involvering og likeverdige parter. NTL NAV arbeider for å bedre tillitsvalgtes arbeidsvilkår på alle nivå, slik at de kan utøve sitt verv på best mulig måte. Det er medlemmene som velger våre tillitsvalgte. NTL NAV har som mål å ha tillitsvalgte på alle arbeidssteder, også arbeidssteder som ikke har eget medbestemmelsesapparat (MBA).

Egen organisasjon

NTL NAV skal være en bred og samlende fagforening for alle statlige ansatte i NAV. Vi skal være en slagkraftig organisasjon, som ivaretar medlemmenes interesser. NTL NAV skal være en attraktiv fagforening for unge medarbeidere og ansatte med høyere utdanning. For å få dette til må NTL NAV ha godt skolerte tillitsvalgte, gi medlemmene god informasjon og være aktive.

Handlingsprogram

Utvikling av NAV

NTL NAV arbeider for:

- at NAV-kontorene blir statlige.
- myndige NAV-kontor.
- enhetlig ledelse ved NAV-kontorene.
- å bedre samhandlingen med brukerne og deres organisasjoner.
- at etatens egne ansatte skal delta i utviklingen av etatens IKT-verktøy.
- at etaten begrenser bruken av eksterne konsulenter.
- at god arbeidsmarkedskompetanse og grunnleggende innsikt i økonomiske ytelser blir prioritert, slik at NAV yter en helhetlig brukeropfølging.
- at tjenesteutsatte kjerneoppgaver må bli tilbakeført til etaten.

NTL NAV arbeider mot:

- at effektiviseringsgevinster tas ut for tidlig ved innføring av ny arbeidsmetodikk og ny teknologi.
- at ledelses-, styrings- og regnskapsprinsipper fra det private næringslivet overføres til NAV.
- ytterligere sentralisering av NAV.

Personalpolitikk

NTL NAV arbeider for:

- en permanent omstillingsavtale med relevante virkemidler.
- at det gis mulighet for jobbskifte på tvers av fylkesgrenser og styringslinjer.
- en strengest mulig fortolkning av lovens unntak fra reglene om fast tilsetning.
- at administrative tilsetninger benyttes i minst mulig grad og ikke forlenges ut over seks måneder.
- en god og aktiv livsfasepolitikk.
- at normalarbeidsdagen bevares.
- at fleksitidsavtalen blir overholdt.
- at kontormøter og annen møtevirksomhet avholdes i kjernetiden.
- forsøk med sekstimersdagen i NAV.
- at den enkelte ansatte skal ha direkte innflytelse på oppgaveløsningen i egen arbeidshverdag.
- at ledelse baserer seg på tillit til de ansatte.
- at ledere har faglig innsikt og god kunnskap om arbeidsområdene de er satt til å lede.
- at de ansatte sikres mot overvåking i utførelsen av arbeidsoppgavene og på arbeidsplassen.
- at NAV legger forholdene til rette for å ivareta personer med nedsatt arbeidsevne.
- å være en aktiv pådriver i arbeidet med inkludering og integrering av utsatte og diskriminerte grupper i arbeidslivet.

- at kvinner gis samme karrieremuligheter som menn.
- at NAV skal ha fokus på kvalitet og kunnskap og ikke ensidig på kvantitet.
- at det opprettes eget habilitetskontor for NAV-ansatte og de av deres familiemedlemmer som er sperret i NAVs fagsystemer.

NTL NAV arbeider mot:

- all individuell mål- og produksjonsstyring.
- desentralisering av beslutningsmyndighet i ansettelsessaker.
- uforsvarlig bruk av overtid.

Tariffpolitikk

NTL NAV arbeider for:

- at ingen saksbehandlere/veiledere i NAV skal være i lavere kode enn førstekonsulent.
- at lokale lønnsforhandlinger begrenses til annet hvert år og at størst mulig andel av lønnsmidlene gis sentralt.
- at det skal være åpenhet rundt lønn og lønnsvilkår.
- at heltidsarbeid skal være en rettighet og deltid en mulighet i NAV.
- at det må inngås avtale om å overføre AFP-rett mellom offentlig og privat sektor for å unngå at en får en innlåsing av arbeidskraft.
- at deltidsår legges sammen for å oppnå full opptjening.
- at det skal være pensjonsopptjening på alle variable tillegg.
- at det er likelønnsprofil i tariffoppgjør.

NTL NAV arbeider mot:

- bruk av individuelle prestasjonsbaserte lønssystemer.
- produktivetsmålinger som kriterium ved lønnsfastsetting.
- strukturelle lønnsforskjeller basert på kjønn.

Arbeidsmiljø

NTL NAV arbeider for:

- at konkretiserte mål i avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA) blir oppfylt på alle nivå i NAV.
- at ledere, vernetjenesten og tillitsvalgte skal ha tilstrekkelig opplæring i HMS-arbeid.
- at arbeidsgiver tar sitt ansvar for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, også under omstilling.
- at HKI-kartleggingen erstattes med en arbeidsmiljøundersøkelse.
- at det gjennomføres jevnlig risikovurderinger og beredskapsøvelser for å hindre vold og trusler.
- at etaten har gode rutiner for oppfølging av ansatte som har vært utsatt for vold og trusler i tjenesten.
- at NAVs egne ansatte og deres familie får samme oppfølging av NAV som andre brukere får.

Medbestemmelse

NTL NAV arbeider for:

- at Hovedavtalen med tilpasningsavtale, samt relevant lovverk etterleves.
- at arbeidsgiver skal ha den nødvendige opplæringen i og kompetansen om lov- og avtaleverket.
- at det gjennomføres regelmessig fellesopplæring i lov- og avtaleverket i henhold til bestemmelsene i Hovedavtalen.
- at kommunalt ansatte ledere får opplæring i statlig lov- og avtaleverk.
- at tillitsvalgtarbeid skal tas med i virksomhetsplanene.
- at tillitsvalgtarbeid blir betraktet som kompetansegivende og blir vektlagt i videre tjeneste og karriere.
- at tillitsvalgte skal sikres en normal lønnsutvikling på lik linje med øvrige ansatte.
- at tillitsvalgte og medlemmer ikke nektes permisjon for å delta på organisasjonsfaglige kurs og konferanser med bakgrunn i varig misforhold mellom ressurser og arbeidsoppgaver.

Egen organisasjon

NTL NAV vil:

- støtte de lokale tillitsvalgte og delta på lokale aktiviteter.
- styrke kompetansen hos og støtte hovedtillitsvalgte og tillitsvalgte i avdelingene.
- være den mest aktive fagforeningen.
- være en pådriver for at personer med minoritetsbakgrunn rekrutteres til fagbevegelsen.
- tilby kurs og opplæring av høy kvalitet.
- delta i nordisk samarbeid.
- gi medlemmene relevant informasjon så tidlig som mulig.
- arbeide aktivt og systematisk med verving av medlemmer.
- sikre at kurs- og aktivitetstilbudet også er relevant for unge medlemmer.