



Prinsipp- og handlingsprogram 2018 - 2020

Innledning

NTL NAV er en landsforening i Norsk Tjenestemannslag (NTL) og bygger vårt 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 et godt arbeidsmiljø hvor alle er inkludert, og hvor det legges til rette for personlig utvikling.

NTL NAV arbeider for at velferdsstaten organiseres med målsetting om likeverdige tjenestetilbud, uansett bosted, sosial bakgrunn, økonomi og funksjonsevne. Vi arbeider for at NAV skal være en aktiv samfunnsaktør som sikrer utjevning av sosiale og økonomiske forskjeller.

Egen organisasjon

NTL NAV skal være en bred og samlende fagforening for alle statlige ansatte i NAV. For å ivareta medlemmenes interesser er det viktig å være en stor og slagkraftig organisasjon. NTL NAV skal være en attraktiv fagforening for alle, også 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.

NTL NAV skal:

- styrke de lokale tillitsvalgte ved å gi god skoling.
- ha sentrale tillitsvalgte som deltar på lokale aktiviteter, og som er en aktiv sparringspartner for tillitsvalgtapparatet på alle nivå.
- være den mest aktive fagforeningen.
- være en pådriver for at personer med minoritetsbakgrunn rekrutteres til fagbevegelsen.
- tilby kurs og opplæring av høy kvalitet.
- samarbeide med fagforeninger i andre land.
- 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.
- ha god systematisk oppfølging av nye tillitsvalgte.
- ha et inkluderende og trygt miljø uten seksuell trakassering og annen utilbørlig adferd.

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 sine tillitsvalgte. NTL NAV har som mål å ha tillitsvalgte på alle arbeidssteder, også arbeidssteder som ikke har eget medbestemmelsesapparat (MBA).

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 tillitsvalgтарbeid skal tas med i virksomhetsplanene.
- at tillitsvalgтарbeid blir betraktet som kompetansegivende og blir vektlagt i videre tjeneste og karriere.
- at tillitsvalgte får en lønnsutvikling som reflekterer rollen og ansvaret de har som tillitsvalgte.
- at tillitsvalgte og medlemmer ikke nektes permisjon for å delta på organisasjonsfaglige kurs og konferanser.

Personalpolitikk

NTL NAV arbeider for en personalpolitikk som bygger på de ansattes kunnskaper og erfaringer, og som gir den enkelte muligheter for mestring og personlig utvikling. NAV er en kunnskapsorganisasjon hvor de ansatte er den viktigste ressursen. Det er gjennom de ansattes kunnskap at NAV løser sitt samfunnsoppdrag. God faglig utvikling for den enkelte bidrar til å gjøre NAV bedre.

NTL NAV anser åpenhet, trygghet, tillit og respekt som sentrale forutsetninger for å skape et godt samarbeid i NAV. Vi krever at NAV skal være en inkluderende arbeidsplass som gir mennesker muligheter, uavhengig av bakgrunn og funksjonsevne. Likestilling må gjenspeiles i NAVs livsfase- og personalpolitikk.

NTL NAV vil arbeide for at NAV skal ha en aktiv seniorpolitikk. For å beholde kompetansen i etaten, må seniormedarbeidere, på lik linje med andre, få mulighet til faglig utvikling, stimulerende arbeidsoppgaver, positiv lønnsutvikling og karriereveier utenom lederroller.

NTL NAV arbeider for:

- at det gis mulighet for jobbskifte på tvers av fylkesgrenser og styringslinjer.
- en strengest mulig fortolkning av lovens unntak fra reglene om fast ansettelse.
- at administrative ansettelser benyttes i minst mulig grad og ikke forlenges ut over seks måneder.
- en god og aktiv livsfasepolitikk.
- at vår tariffestede arbeidstid bevares.
- at fleksitidsavtalen blir overholdt.
- at kontormøter og annen møtevirksomhet avholdes i kjernetiden.
- forsøk med sekstimersdagen i NAV.
- at ledelse baserer seg på tillit til de ansatte.
- at NAV legger forholdene til rette for å ivareta personer med nedsatt funksjonsevne.
- at kvinner gis samme karrieremuligheter som menn.
- at NAVs egne ansatte og deres familie får samme oppfølging av NAV som andre brukere får.
- å sikre personvernet for NAV-ansatte og deres familiemedlemmer.

- at ansatte gis gode muligheter for etter- og videreutdanning.
- at skillet mellom arbeid og fritid blir ivarettatt ved bruk av nye mobile data- og telefoniløsninger.

NTL NAV arbeider mot:

- desentralisering av beslutningsmyndighet i ansettelsaker.
- uforsvarlig bruk av overtid.

Arbeidsmiljø

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. Som arbeidsgiver er NAV ansvarlig for å sikre etterlevelse og oppfyllelse av intensjonen i IA-avtalen.

NTL NAV arbeider for:

- at arbeidsgiver tar sitt ansvar for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, også under omstilling.
- at ledere, vernetjenesten og tillitsvalgte skal ha tilstrekkelig opplæring i HMS-arbeid.
- at konkretiserte mål i avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA) blir oppfylt på alle nivå i NAV.
- at det tilrettelegges for trening i arbeidstiden for alle.
- 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 rutiner for varsling er kjent og følges opp.
- at varslere beskyttes og ikke utsettes for gjengjeldelse.
- at det gjøres et godt forebyggende arbeid for å forhindre trakassering.
- at det skal være mulig å få tilrettelagt arbeidstiden, også ved nyansettelser.
- at arbeidsgiver ivaretar ansattes sikkerhet, også ved arbeid utenfor kontoret og når mobile kontorløsninger benyttes.

Lønnspolitikk

NTL NAV arbeider for en solidarisk lønnspolitikk, basert på et kollektivt lønns- og forhandlingssystem, og med lik lønn for likeverdig arbeid. Lokale lønnsforhandlinger bør begrenses til annethvert år og mest mulig må gis sentralt. 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. NTL NAV vil arbeide for å beholde de rettighetene ansatte har i Statens Pensjonskasse (SPK).

NTL NAV arbeider for:

- at ingen saksbehandlere/veiledere i NAV skal være i lavere kode enn førstekonsulent.
- at det skal være åpenhet rundt lønn og lønnsutvikling.
- at heltidsarbeid skal være en rettighet og deltid en mulighet i NAV.

- at likestilling må gjenspeiles i NAVs lønnspolitikk.
- streikemulighet eller andre sanksjonsmuligheter i lokale lønnsforhandlinger.
- en konkurransedyktig lønn, betingelser og lønnsutvikling.

NTL NAV arbeider mot:

- bruk av individuelle prestasjonsbaserte kriterier i lokale lønnsforhandlinger.
- produktivitetmålinger som grunnlag for lønnsøkning.
- strukturelle lønnsforskjeller basert på kjønn.
- enhver svekkelse av våre opparbeidede pensjonsrettigheter, inklusiv offentlig tjenestepensjon og AFP.

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 være statlig styrt, universelle og rettighetsbaserte. NTL NAV vil arbeide mot ethvert forsøk på å svekke sykelønnsordningen. Vi kjemper mot 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 har fått sterkt 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 kommersielle aktørenes innflytelse på dette området.

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. Vi jobber for at en større andel av tiltaksgjennomføringen skal foregå i egenregi.

NTL NAV vil bidra til å motvirke diskriminerende holdninger, rasisme og trakassering i arbeidslivet generelt og i NAV spesielt. Vi vil være en aktiv pådriver i arbeidet med inkludering og integrering av utsatte og diskriminerte grupper i arbeidslivet. Flyktninger og asylsøkere må få norskopplæring så raskt som mulig, i kombinasjon med arbeidstrening.

NTL NAV vil arbeide mot korrupsjon og nepotisme i NAV.

Utvikling av NAV

NTL NAV mener det må være samsvar mellom samfunnsoppdraget og midlene som bevilges. NAV må organiseres slik at lokalkunnskap og nærhet til bruker sikres. NAV må ha god arbeidsmarkedskompetanse og grunnleggende innsikt i økonomiske ytelser for å yte en helhetlig brukeroppfølgning. NTL NAV jobber for å bedre samhandlingen i NAV til beste for brukerne.

For at NAV skal kunne utføre samfunnsoppdraget må kvantitative måleparametere begrenses og erstattes med kvalitative mål. Unødvendige rapporteringsrutiner gir mindre tid til å gjøre godt faglig arbeid. NTL NAV mener at ledelsesfilosofiene i NAV må bygge på tradisjonen med partssamarbeid i norsk arbeidsliv. NTL NAV aksepterer ikke at overordnede mål brytes ned til individuell målfastsetting som medfører detaljstyring av ansatte.

NTL NAV vil sikre medbestemmelse i utviklingen av digitale arbeidsverktøy og nye arbeidsmetoder. Nye verktøy skal ikke brukes til overvåking av ansatte. Vi vil at etatens egne ansatte skal delta i utviklingen av etatens IKT-verktøy. Brukermøter og oppgaver som krever skjønnsvurdering skal ikke overlates til datamaskiner. De fysiske arbeidsplassene i NAV må utvikles slik at de sikrer den enkelte ansatte gode arbeidsforhold. Det må være mulighet for individuell tilpasning og tilstrekkelig areal og utstyr til å kunne utføre arbeidsoppgavene.

NTL NAV arbeider for:

- at NAV-kontorene blir statlige.
- myndige NAV-kontor.
- enhetlig ledelse ved NAV-kontorene.
- at etaten begrenser bruken av eksterne konsulenter.
- at den enkelte ansatte skal ha direkte innflytelse på oppgaveløsningen i egen arbeidshverdag.
- at tjenesteutsatte kjerneoppgaver blir tilbakeført til etaten i enda større grad.
- en organisering som sikrer nærhet til brukerne og arbeidsgiverne.
- åpningstider som ivaretar alle brukere, også de som ikke kan ta i bruk digitale selvbetjeningsløsninger.

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 brukes i NAV.
- all individuell mål- og produksjonsstyring.