



1

2 Prinsipp- og handlingsprogram 2020 - 2022

3

4 Innledning

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

8

9 NTL NAV ivaretar medlemmenes interesser overfor arbeidsgiver, sikrer medbestemmelse i
10 arbeidet med utviklingen av etaten og driver aktivt politisk påvirkningsarbeid. Vi arbeider for
11 et godt arbeidsmiljø hvor alle er inkludert, og hvor det legges til rette for personlig utvikling.

12

13 NTL NAV arbeider for at velferdsstaten organiseres med målsetting om likeverdige og gode
14 tjenestetilbud, uansett bosted, sosial bakgrunn, økonomi og funksjonsevne. Vi arbeider for
15 at NAV skal sikre utjevning av sosiale og økonomiske forskjeller.

16

17

18 Egen organisasjon

19 NTL NAV skal være en bred og samlende fagforening for alle statlige ansatte i NAV. For å
20 ivareta medlemmenes interesser er det viktig å være en stor og slagkraftig organisasjon.
21 NTL NAV skal være en attraktiv fagforening for alle, også unge medarbeidere og ansatte
22 med høyere utdanning. For å få dette til må vi ha trygge og godt skolerte tillitsvalgte, gi
23 medlemmene god informasjon og synliggjøre vårt arbeid og det vi står for.

24

25 NTL NAV skal:

26 • være den mest aktive fagforeningen

27 • arbeide aktivt og systematisk med verving av medlemmer

28 • ha fokus på å verve og aktivisere unge medlemmer

29 • gi medlemmene relevant informasjon så tidlig som mulig

30 • tilby kurs og opplæring av høy kvalitet

31 • ha god og systematisk oppfølging av tillitsvalgte

32 • styrke de lokale tillitsvalgte ved å gi god skolering og nødvendig støtteverktøy

33 • utvikle gode kurs og informasjon tilpasset digitale kanaler

34 • sikre at kurs- og aktivitetstilbudet også er relevant for unge medlemmer

35 • ha sentrale tillitsvalgte som er tilgjengelige og deltar på lokale kurs og aktiviteter

36 • være en pådriver for at personer med minoritetsbakgrunn rekrutteres til fagbevegelsen

37 • ha tilstrekkelige møteplasser for erfaringsutveksling og plattformer for erfaringsdeling

38 • ha et inkluderende og trygt miljø uten seksuell trakassering og annen utilbørlig adferd

39 • ikke bruke kontingentpenger på alkohol

40 • sørge for at avdelinger, tillitsvalgte og medlemmer har tilgang til relevante

41 organisasjonsdokumenter

42

43

44 Medbestemmelse

45 Forutsetningen for å utvikle gode arbeidsplasser er reell medbestemmelse. Dette krever
46 tidlig involvering og likeverdige parter. NTL NAV arbeider for å bedre tillitsvalgtes

47 arbeidsvilkår på alle nivåer, slik at de kan utøve sine verv på best mulig måte. Det er
48 medlemmene som velger sine tillitsvalgte. NTL NAV har som mål å ha tillitsvalgte på alle
49 arbeidssteder, også arbeidssteder som ikke har eget medbestemmelsesapparat (MBA).
50

51 **NTL NAV arbeider for:**

- 52 • at Hovedavtalen med tilpasningsavtale, samt relevant lov- og avtaleverk etterleves
- 53 • at våre tillitsvalgte skal ha nødvendig opplæring i og kompetanse om lov- og avtaleverk
- 54 • at arbeidsgiver skal ha nødvendige opplæring i og kompetanse om lov- og avtaleverk
- 55 • at det gjennomføres regelmessig fellesopplæring i lov- og avtaleverket i henhold til
56 bestemmelsene i Hovedavtalen
- 57 • at kommunalt ansatte ledere får opplæring i statlig lov- og avtaleverk
- 58 • at tillitsvalgtarbeid skal tas med i virksomhetsplanene
- 59 • at tillitsvalgte og medlemmer ikke nektes permisjon for å delta på organisasjonsfaglige
60 kurs og konferanser
- 61 • at tillitsvalgte har et ekstra vern i omstillingsprosesser

- 62
- #### 63 **NTL NAV skal:**
- 64 • melde opp egne saker til drøfting og forhandling i MBA på alle nivå, ved behov
 - 65 • være konsekvente i møte med arbeidsgiver, på alle nivåer, i tråd med NTL NAVs prinsipper
 - 66 • møte med så mange vi mener er nødvendig i MBA på alle nivåer

67
68

69 **Personalpolitikk**

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

75

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

80

81 NTL NAV vil arbeide for at NAV skal ha en aktiv seniorpolitikk. For å beholde kompetansen i
82 etaten, må seniormedarbeidere, på lik linje med andre, få mulighet til faglig utvikling,
83 stimulerende arbeidsoppgaver og positiv lønnsutvikling. Det må også gis mulighet for
84 tilrettelagte oppgaver for å få seniorer til å stå lengre i arbeid.

85

86 NTL NAV må fortsette arbeidet for at det legges til rette for tilbud om kontorplasser som er
87 egnet for å utføre konsentrasjonspreget arbeid. Ved hjemmekontorløsning må det arbeides
88 for en kompensasjonsordning som dekker husleie for brukt areal og dekker reelle kostnader
89 for gjennomføring av arbeidet.

- 90
- #### 91 **NTL NAV arbeider for:**
- 92 • at ansatte skal få nødvendig og tilstrekkelig med kompetansehevende tiltak for å ta i bruk
93 digitale løsninger
 - 94 • at det gis mulighet for jobbskifte på tvers av fylkesgrenser og styringslinjer

- 95 • en strengest mulig fortolkning av lovens unntak fra reglene om fast ansettelse
- 96 • at administrative ansettelser benyttes i minst mulig grad og ikke forlenges ut over seks
- 97 måneder
- 98 • en god og aktiv livsfasepolitikk
- 99 • at vår tariffestede arbeidstid bevares
- 100 • at fleksitidsavtalen blir overholdt
- 101 • at kontormøter og annen møtevirksomhet avholdes i kjernetiden
- 102 • forsøk med sekstimersdagen i NAV
- 103 • at NAV legger forholdene til rette for å ivareta personer med nedsatt funksjonsevne
- 104 • at kvinner gis samme karrieremuligheter som menn
- 105 • at NAVs egne ansatte og deres familie får samme oppfølging av NAV som andre brukere
- 106 får
- 107 • å sikre personvernet for NAV-ansatte og deres familiemedlemmer
- 108 • at statlige NAV-ansatte også skal skjermes for innsyn i kommunale fagsystemer
- 109 • å tydeliggjøre skillet mellom arbeid og fritid, som blir satt under press når
- 110 mobilitetsløsninger tas i bruk i større grad
- 111 • at ansatte gis gode muligheter for etter- og videreutdanning
- 112 • at tillitsvalgtarbeid blir betraktet som kompetansegivende og blir vektlagt i videre tjeneste
- 113 og karriere
- 114 • at tillitsvalgte får en lønnsutvikling som reflekterer rollen og ansvaret de har som
- 115 tillitsvalgte
- 116 • at ansatte som tar verv i etaten får tilrettelagt sitt arbeid i tråd med lov- og avtaleverk
- 117 • at eventuell nedbemanning tas gjennom naturlig avgang
- 118 • at arbeidsgiver heller flytter arbeidsoppgaver enn folk
- 119 • at hele etaten skal være utvalgskrets ved eventuell nedbemanning
- 120 • at ansatte som er i omstilling sikres nødvendig kompetanseutvikling
- 121 • at eventuell nedbemanning må være basert på objektive kriterier, hvor ansiennitet og
- 122 erfaring veier tungt

123

124 **NTL NAV arbeider mot:**

- 125 • desentralisering av beslutningsmyndighet i ansettelsessaker
- 126 • uforsvarlig bruk av overtid og fleksitid
- 127 • bruk av oppsigelser som virkemiddel i forbindelse med omstilling eller effektivisering
- 128 • at ansatte får uforsvarlig lang og/eller fordyrende reisevei til arbeidsstedet som følge av
- 129 omorganisering

130

131

132 **Arbeidsmiljø**

133 NAV skal være en sikker og trygg arbeidsplass. Det må arbeides kontinuerlig og systematisk
134 for å sikre et godt arbeidsmiljø. Et grunnleggende krav er at arbeidsmiljøloven blir fulgt ved
135 alle enheter både når det gjelder fysisk, organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø. Som
136 arbeidsgiver er NAV ansvarlig for å sikre etterlevelse og oppfyllelse av intensjonen i IA-
137 avtalen.

138

139 **NTL NAV arbeider for:**

- 140 • at arbeidsgiver tar sitt ansvar for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, også under omstilling
- 141 • at ledere, vernetjenesten og tillitsvalgte skal ha tilstrekkelig opplæring i HMS-arbeid
- 142 • at intensjonene i IA-avtalen blir oppfylt på alle nivå i NAV

- 143 • at det tilrettelegges for trening i arbeidstiden for alle
- 144 • at NAV regelmessig gjennomfører arbeidsmiljøundersøkelser
- 145 • at det gjennomføres jevnlig risikovurderinger og beredskapsøvelser for å hindre vold og
- 146 trusler
- 147 • at etaten har gode rutiner for oppfølging av ansatte som har vært utsatt for vold og trusler
- 148 i tjenesten
- 149 • at rutiner for varsling er kjent og følges opp
- 150 • at varslere beskyttes og ikke utsettes for gjengjeldelse
- 151 • at det gjøres et godt forebyggende arbeid for å forhindre trakassering
- 152 • at arbeidsgiver ivaretar sin tilretteleggingsplikt, også ved nyansettelser
- 153 • at arbeidsgiver ivaretar ansattes sikkerhet, også ved arbeid utenfor kontoret og når
- 154 mobilitetsløsninger benyttes
- 155
- 156

157 **Lønnspolitikk**

158 NTL NAV arbeider for en solidarisk lønnspolitikk, basert på et kollektivt lønns- og
159 forhandlingssystem, og med lik lønn for likeverdig arbeid. Vi ønsker sentrale lønnstillegg og
160 at lokale lønnsforhandlinger begrenses til annethvert år. Vi mener at utgangspunktet for
161 avlønning i NAV skal være arbeidsoppgaver og ansvar, og at både utdanning og
162 realkompetanse skal verdsettes. NTL NAV arbeider for å redusere lønnsforskjellene i NAV.
163 NTL NAV vil arbeide for å styrke rettighetene ansatte har i Statens Pensjonskasse.

164 **NTL NAV arbeider for:**

- 165 • at det skal være åpenhet rundt lønn og lønnsutvikling
- 166 • at heltidsarbeid skal være en rettighet og deltid en mulighet i NAV
- 167 • at likestilling må gjenspeiles i NAVs lønnspolitikk
- 168 • streikemulighet eller andre sanksjonsmuligheter ved lokale lønnsforhandlinger
- 169 • en konkurransedyktig lønn, betingelser og lønnsutvikling
- 170 • en bedre pensjon for statsansatte
- 171
- 172

173 **NTL NAV arbeider mot:**

- 174 • store lønnsforskjeller
- 175 • bruk av individuelle prestasjonsbaserte kriterier i lokale lønnsforhandlinger
- 176 • produktivitetmålinger som grunnlag for lønnsøkning
- 177 • strukturelle lønnsforskjeller basert på kjønn
- 178 • enhver svekkelse av våre opparbeidede pensjonsrettigheter
- 179
- 180

181 **Politiske satsningsområder**

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

186
187 Velferdsytelsene skal være statlig styrt, universelle og rettighetsbaserte. NTL NAV vil arbeide
188 mot ethvert forsøk på å svekke sykelønnsordningen. Vi kjemper mot markedsstyring,
189 konkurranseutsetting og privatisering av NAVs tjenester.

190

191 Vi ser et arbeidsmarked hvor private bemanningsselskaper har fått sterkt fotfeste. NTL NAV
192 vil gjenreise den offentlige arbeidsformidlingen. Vårt mål er at all arbeidsformidling skal skje
193 vederlagsfritt i offentlig regi. Parallelt arbeider vi for å begrense de kommersielle aktørenes
194 innflytelse på dette området.

195
196 NTL NAV arbeider for en fortsatt statlig styring i arbeids- og velferdspolitikken. Tiltaksnivået
197 må tilpasses brukerne, og ansvaret for virkemidler og gjennomføring av
198 arbeidsmarkedspolitikken må forbli samlet i NAV. Vi jobber for at en større andel av
199 tiltaksgjennomføringen skal foregå i egenregi.

200
201 NAV må gå foran i kampen mot sosial dumping og kriminalisering av arbeidslivet, og for et
202 anstendig arbeidsliv. NTL NAV vil bidra til å motvirke diskriminerende holdninger, rasisme og
203 trakassering i arbeidslivet generelt og i NAV spesielt. Vi vil være en aktiv pådriver i arbeidet
204 med inkludering og integrering av utsatte og diskriminerte grupper i arbeidslivet. Flyktninger
205 og asylsøkere må få norskopplæring så raskt som mulig, i kombinasjon med arbeid eller
206 arbeidsrettet aktivitet.

207
208

209 **Utvikling av NAV**

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

214
215 NTL NAV mener at ledelsesfilosofiene i NAV må være tillitsbaserte og bygge på tradisjonen
216 med partssamarbeid i norsk arbeidsliv. Unødvendige rapporteringsrutiner gir mindre tid til å
217 gjøre godt faglig arbeid. Hensynet til effektiv saksbehandling må ikke gå bekostning av
218 forsvarlig forvaltning og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Vi aksepterer ikke at overordnede mål
219 brytes ned til individuelle måltall som medfører detaljstyring av ansatte.

220
221 Ansatte på alle nivå i NAV skal ha god innflytelse på faglig utvikling og kvalitetssikring av
222 etatens fagområder. Det må være gode muligheter for effektiv varsling om mulige
223 feiltolkninger og andre svakheter i rundskriv og regelverk.

224
225 NTL NAV vil sikre medbestemmelse i utviklingen av digitale arbeidsverktøy og nye
226 arbeidsmetoder. Digitale verktøy skal ikke brukes til overvåkning av ansatte. Vi vil at etatens
227 egne ansatte skal delta i utviklingen av etatens IKT-verktøy. Brukermøter og oppgaver som
228 krever skjønnsvurdering skal ikke overlates til datamaskiner.

229
230 Digital kompetanse er en avgjørende ferdighet i fremtidens arbeidsmarked. NTL NAV er for
231 utvikling av gode digitale tjenester som fører til at bruker får en enklere hverdag og for at
232 brukerne inkluderes i utviklingen av tjenestene.

233
234 De fysiske arbeidsplassene i NAV må utvikles slik at de sikrer den enkelte ansatte gode
235 arbeidsforhold. Det må være mulighet for individuell tilpasning og tilstrekkelig areal og utstyr
236 til å kunne utføre arbeidsoppgavene. NTL NAV krever at det legges til rette for kontorplasser
237 som er egnet for å utføre konsentrasjonspreget arbeid.

238

239 **NTL NAV arbeider for:**

240 • å påvirke politiske beslutninger som har innflytelse på arbeidsplassen vår

241 • at NAV-kontorene blir statlige

242 • at ledelse baserer seg på tillit til de ansatte

243 • at etaten begrenser bruken av eksterne konsulenter

244 • at den enkelte ansatte skal ha direkte innflytelse på oppgaveløsningen i egen arbeidshverdag

246 • å bedre samhandlingen i NAV til beste for brukerne

247 • at tjenesteutsette kjerneoppgaver blir tilbakeført til etaten i enda større grad

248 • en organisering som sikrer nærhet til brukerne og arbeidsgiverne

249 • åpningstider som ivaretar alle brukere, også de som ikke kan ta i bruk digitale selvbetjeningsløsninger

251 • at innbyggernes personvern blir ivaretatt

252 • at kontor med aktivitetsbaserte løsninger har tilstrekkelig egnede rom for

253 konsentrasjonsarbeid, samtaler og nettmøter

254 • at opprettelse av produktområder skal drøftes med de tillitsvalgte. Det samme gjelder vesentlige utvidelser og endringer av disse

256

257 **NTL NAV arbeider mot:**

258 • at effektiviseringsgevinster tas ut for tidlig ved innføring av ny arbeidsmetodikk og ny teknologi

260 • at ledelses-, styrings- og regnskapsprinsipper fra det private næringslivet brukes i NAV

261 • all individuell mål- og produksjonsstyring

262 • korrupsjon og favorisering av venner og familie i NAV

263 • generelle kutt i NAV sine budsjetter