

1

---

# Tariffkrav hovedoppgjøret 2024 fra Fagforbundet Nordland

---

2

3

4

**Til:** Fagforbundet Nordland – tariffkonferansen  
Fagforbundet Nordland – representantskapet

5

6

7

**Kopi til:** Redaksjonskomiteen – tariffkonferansen  
Redaksjonskomiteen – tariffkonferansen  
Kompetansesenteret i Nordland

8

9

10

**Fra** Line Tollefsen

11

Saknr. / Arkivkode	Avdeling/Enhet	Dato
22/3570 - 60 / FE-030	Fagforbundet Nordland	06.09.2023

12

## Tariff 2024 - tariffkrav fra Nordland

14

Behandlet	Dato
Yrkesseksjoner og utvalg	august/september
Fylkesstyret	28.08.23
Redaksjonskomiteens innstilling	30.08.23, 14.09.23, 22.09.23 og 27.09.23
Tariffkonferansen	26.-27.09.23
Representantskapsmøte	28.09.23

15

16

17

**Fagforbundet Nordland har som forarbeid hatt en medlemsundersøkelse som ble stengt 1.mars. Etter gjennomgang av svarene, har fagforeningene våre sendt inn krav etter behandling i styremøter og medlemsmøter.**

18

19

20

21

**1. Fagforbundet Nordland gir fylkesstyret fullmakt å vurdere tilleggstekst som styrker hovedinnretningen på kravene fra Nordland.**

22

23

**2. Fagforbundet Nordland innstiller på følgende krav til Tariffoppgjøret 2024:**

24

25

26

27	<b>Innholdsfortegnelse</b>	
28	Tariff 2024 - tariffkrav fra Nordland .....	1
29	Innholdsfortegnelse .....	2
30	Innkomne forslag.....	2
31	Prioriterte krav i hovedpunkter .....	3
32	Utdrag fra medlemsundersøkelsen i Nordland, avsluttet 1.mars 2023: .....	4
33	Økonomi - lønn, tillegg og kompensasjoner.....	6
34	Uttelling for kompetanse og tilstrekkelig bemanning - rett person på rett plass – oppgavedeling .....	7
35	Heltid - 100% stilling og 100% lønn .....	8
36	Arbeidstid .....	9
37	Rettferdig, livsvarig og kjønnsnøytral pensjon .....	10
38	Tjenester i egenregi.....	10
39	Tillitsvalgtes muligheter og samarbeid med arbeidsgiver – generelle HA krav.....	11
40	Andre tema: .....	11
41	Utredninger/Partssammensatte utvalg/Særavtaler og vedlegg til HTA: .....	11
42	Avtaleområder .....	12
43	Tariffspesifikke krav.....	12
44	KS.....	12
45	SPEKTER.....	13
46	HUK/VIRKE.....	14
47	NHO .....	14
48	PBL.....	14
49	FUS.....	14
50	KA .....	14
51	STATEN .....	15
52	Hovedavtalekrav.....	15
53		
54		
55	<b>Innkomne forslag</b>	
56	- Forslag fra Grane, ivaretatt i innstillingen	
57	- Forslag fra Narvik, Helgetrappa, se eget forslag i innstillingen	
58	- Forslag fra Narvik, Frikjøpsordningene må styrkes, ivaretatt i dokumentet	

- 59 - Forslag fra Narvik, Cowboyturnus, oversendes KTS for utredning med fremlegg på  
60 neste rep.skap
- 61 - Forslag fra Narvik, Smusstillegg, ivaretatt i innstilling
- 62 - Forslag fra Narvik, Avlønning frikjøpt tillitsvalgt, delvis ivaretatt i dokumentet –  
63 anbefales å sende saker fortløpende til KTS
- 64 - Forslag fra Narvik, Tydeliggjøring av lovtekst langvakter, Delvis ivaretatt i innstillingen
- 65 - Forslag fra Narvik, krav fra medlemsmøtet, delvis ivaretatt i innstillingen
- 66 - Forslag fra Rana, Ivaretatt i innstillingen
- 67 - Forslag fra Vestvågøy, Overtid, ivaretatt i innstilling
- 68 - Forslag fra Pensjonist og uføreutvalget, delvis ivaretatt i innstillingen, men avvises  
69 som tariffpolitisk retning for rekruttering og pensjonsrettigheter.
- 70 - Forslag fra Sortland, ivaretatt i innstillingen
- 71 - Forslag fra Fauske, ivaretatt i innstillingen
- 72 - Forslag fra Midt Lofoten, ivaretatt i innstillingen
- 73 - Forslag fra Gildeskål, ivaretatt i innstilling
- 74 - Forslag fra Sørfold, delvis ivaretatt i innstillingen
- 75 - Forslag fra Øksnes, delvis ivaretatt i innstillingen
- 76 - Forslag fra Andøy, ivaretatt i innstillingen
- 77 - Forslag fra Brønnøy og Vevelstad, ivaretatt i innstillingen
- 78 - Forslag fra Nordlandssykehuset avd.359, delvis ivaretatt i innstillingen

## 79 **Prioriterte krav i hovedpunkter**

- 80 • Økt kjøpekraft – en kortere lønnsstige som gir raskere uttelling
- 81 • Krav om tilstrekkelig bemanning
- 82 • Heltid
- 83 • Rettferdig, livsvarig og kjønnsnøytral pensjon
- 84 • Rett person på rett plass - oppgavedeling
- 85 • Det må lønne seg å ta utdanning
- 86 • Øke ubekvemstillegg

87  
88  
89  
90  
91

92 **Utdrag fra medlemsundersøkelsen i Nordland, avsluttet 1.mars**  
93 **2023:**


94 Tariffkrav 2024











3193 Svar	04:03 Gjennomsnittlig tid for å fullføre	Lukket Status
--------------	---------------------------------------------	------------------

95  
96  
97

#### 4. Jeg jobber i følgende tariffområde?

[Flere detaljer](#)

 Innblikk

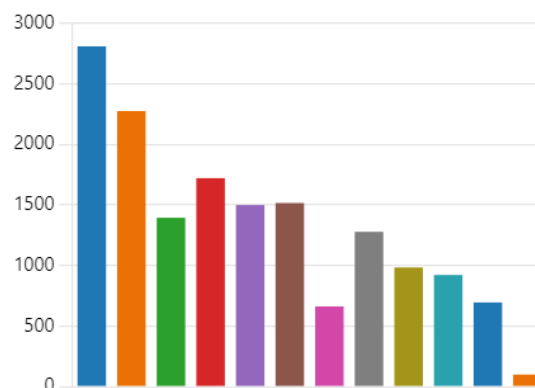
 KS (kommune)	2577
 SPEKTER (sykehus m.m)	275
 STATEN	51
 PBL (private barnehager)	106
 KA (Kirken)	25
 NHO	3
 VIRKE	11
 Samfunnsbedriftene	7
 Jeg veit ikke	72
 Annet	66

98

6. Sist tariffoppgjør var dette viktige saker for medlemmene i Nordland. Dersom noen av dem fremdeles er viktig for deg, så krysser du av. Du kan velge så mange du vil. Og du kan føre på nye under annet.

[Flere detaljer](#)

Økt kjøpekraft/økt lønn	2809
Krav om tilstrekkelig bemanning	2275
Retten til heltid	1394
Rettferdig, kjønnsnøytral og livs...	1721
Satse på kompetanseheving, ret...	1499
Utdanning skal gi uttelling	1516
Forsvare normalarbeidsdagen - ...	662
Øke ubekvemstilleggene	1278
Yrker med stor arbeidsbelastnin...	984
Beholde tjenestene med egne a...	922
Sentralt oppgjør skal fordeles se...	695
Annet	100



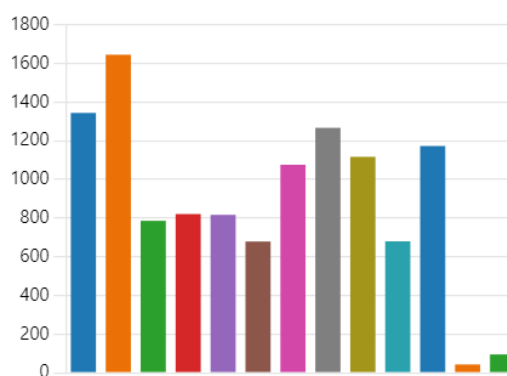
99  
100  
101  
102

Fagforbundet Nordland hadde også en medlemsundersøkelse med 2224 svar i nov/des 2022 om Viktige saker for meg. Her et utdrag av hva medlemsmassen svarte. For øvrig vises det til rapporten fra denne undersøkelsen.

7. Er noen av disse sakene viktige for deg i kommune, fylkesting og kirkevalget? (Du kan velge så mange som du vil)

[Flere detaljer](#)

Retten til hele stillinger	1344
Tilstrekkelig bemanning	1645
Nei til privatisering og konkurra...	786
Desentraliserte utdanningsmuli...	821
Flere lærlingeplasser/lærlingepl...	817
Tilstrekkelig praksisplasser lokalt	679
Rett person på rett plass, oppga...	1076
Likeverd og likestilling	1267
Utjevne sosiale ulikheter	1117
Sikkerhetssituasjonen/uroen i ve...	680
Styrket privat økonomi for den ...	1173
Ingen av sakene er aktuelle for ...	43
Annet	95



103

## 104 Økonomi - lønn, tillegg og kompensasjoner

105 Det er viktig at våre medlemmer får en god lønnsutvikling som gir en reallønnsvekst i hele  
106 organisasjonsområdet til Fagforbundet. Generelle tillegg må være i kronetillegg.

107  
108 Vi forventer en lavtlønnsprofil i alle utdanningsnivåene på oppgjøret. Lavtlønnede må få et  
109 reelt lønnsloft, og det må defineres i kronebeløp for alle, ikke i prosent. Forskjellene bli stadig  
110 større når de som tjener mest nesten uten unntak får størst uttelling etter tariffoppgjør.  
111 Føringer som gis til lokale forhandlinger i kapittel 3 og 5 i KS-området må også basere seg på  
112 beløp, ikke prosent, og det må rettes opp i skjevheter som over år har oppstått.

113  
114 Fagforbundets likelønnsutvikling må gjennomgås organisatorisk snarest. Våre tillitsvalgte  
115 trenger tydelige avklaringer på hvordan vi samlet som forbund skal fremme likelønn med en  
116 profil som vi kan være stolte av. Vi forventer at likelønn minimum innafor hver sektor av  
117 arbeidslivet må basere seg på utdanningsnivå, oppgaver og ansvar. Fagforbundet Nordland  
118 støtter frontfagsmodellen, men det må det være en profil på likelønn på tvers av sektorer i  
119 samfunnet vårt. Valgene som våre kamerater i privat sektor tar i sine tariffoppgjør, får direkte  
120 konsekvens for vårt forhandlingsgrunnlag i offentlig sektor. Denne gjennomgangen innad i  
121 LO må ikke bare inkludere direkte likelønnsprinsippet, men også pensjon, arbeidstid og  
122 heltid. Når den store mannsdominerte delen av fagbevegelsen godtar arbeidstidsordninger for  
123 seg, påvirker det hvilken arbeidstidsordning som er mulig å godta for resten av samfunnet.

124  
125 Sentralt lønnsoppgjør, skal fordeles i sin helhet sentralt. Fagforbundet Nordland ser at når  
126 sentralt oppgjør skal fordeles av partene lokalt uten tydelige føringer, skaper dette ulikheter  
127 hos våre medlemmer. Noe vi synes er uheldig og helt uakseptabelt.

128  
129 Vi forventer topplønn så raskt så mulig. Endringen i lønnsstige i KS området ga en kortvarig  
130 gevinst for 2022 oppgjøret og må nå justeres for at endringen ikke skal få langvarig negativ  
131 effekt for våre medlemmers behov for lønnsloft. Det må arbeides for at lønnsstigen forkortes i  
132 alle tariffområder til 4(6 eller 8 år) år for alle. Det må også gis et innslag på 2 år, slik at  
133 lønnsnivået stiger så tidlig så mulig for den ansatte. Høyere startlønn, større økning tidlig i  
134 stigen.

135  
136 Som en del av tariffavtalene må det fastsettes en mer konkret sentral seniorpolitikk som gir  
137 kronetillegg etter 30 års tjenesteansiennitet, ytterligere kronetillegg for 35 års  
138 tjenesteansiennitet, samt 20 % arbeidstidsreduksjon med full lønnskompensasjon etter 35 års  
139 tjenesteansiennitet eller/-etter fylte 65 år. Arbeidstidsreduksjon må vurderes med ytterligere  
140 reduksjon og lavere alder for innslag i yrker med stor belastning.

141  
142 Fagforbundet Nordland mener det er viktigere å endre de prinsipielle delene av innretningen  
143 på ubekvemstillegg først, før den generelle økningen innføres. Arbeidstidsordninger som  
144 medfører ubekvem arbeidstid, må ha økt godtgjøring og alle som jobber i ubekvemme  
145 perioder må få like tillegg. Kvelds og nattillegget deles. Tillegget skal vare hele vaktperioden.  
146 Partene må definere døgnet på en måte som gjør det klart i hvilken periode som er dag,  
147 hvilken periode som er kveld og hvilken periode som er natt. Det må betales et betydelig  
148 høyere tillegg for nattarbeid. Alle tillegg inkludert helligdagstillegg må betales likt for alle  
149 uansett årslønn (kronebeløp) når det er grunnlag for ubekvemstillegg. Da det er like  
150 ubekvent uavhengig av lønn og stilling.

151  
152 *Eksempel:*

153 1- «En arbeidstaker som jobber i en vaktlengde som strekker seg fra kveld til for eksempel  
154 natt, skal ha utbetalt nattillegg for hele vakta.  
155 2- «En arbeidstaker som jobber dagvakt, som strekker inn i kveldsvakta skal ha kveldstillegg  
156 for hele vakta»  
157 3- «En arbeidstaker som jobber døgnvakt skal ha nattillegg for hele vakta»  
158  
159 Sammenhengen i lønnsstigen mellom utdanningsnivå og forskjell i lønn må justeres. Det  
160 kreves at lønnsforskjellen på lønnsstigen mellom fagarbeider og ufaglærte justeres til samme  
161 nivå som mellom faglært og høyskoleutdannede gjennom hele lønnsstigen. Denne justeringen  
162 må gjøres med at fagarbeidernivået løftes opp mot høyskolenivået. Høyskolenivået/  
163 universitetsutdannede må løftes tilsvarende. Fagforbundets tariffpolitikk må ivareta  
164 høgskole/universitetsutdannede og må være konkurransedyktig med andre forbund.  
165  
166 Rekrutteringsordninger med lønn som virkemiddel for enkelte yrkesgrupper er en ordning  
167 som ikke ivaretar verken arbeidsgivers behov, helheten i tjenesten eller  
168 bemanningssituasjonen. Arbeidsgiver har et samfunnsmessig ansvar for å tilrettelegge for  
169 bærekraftige bemannings og rekrutteringsordninger.  
170  
171 Nyansatte med nye/spesialutdanninger utfordrer lønnsystemet. Dette må gjennomgås av  
172 forbundene og partene.  
173  
174 Kompetanse og funksjonstillegg SKAL hele tiden «flyte på topp» av lønnen.  
175  
176 "Veiledertillegg" - lønnskompensasjon (eller fri/ferie/permisjon i ettertid av veiledningen) når  
177 du aktivt veileder lærlinger, studenter og elever.  
178  
179 Smusstillegget økes og utredes for alle yrkesgrupper som er i befatning med smuss.  
180

## 181 **Uttelling for kompetanse og tilstrekkelig bemanning - rett person på** 182 **rett plass – oppgavedeling**

183 Rett person på rett plass er en måte å ivareta oppgavedeling i virksomheten. Lykkes man med  
184 god oppgavedeling vil det være bedre budsjettstyring, korrekt bemanning, kvalitet på  
185 tjenestene, forutsigbarhet for drift og robust tverrfaglighet. Dette vil mobilisere, vedlikeholde,  
186 utvikle og rekruttere kompetanse for å skape en stabil arbeidskraft som gir effektivitet og  
187 heltid.  
188

189 Virksomheter der Fagforbundets medlemmer jobber må ha en bevist holdning til  
190 oppgavedeling i tråd med å ivareta høy kvalitet på tjenesten. Bemanning og kompetanse må  
191 innrettes etter oppgavene som skal løses. Når vi snakker om tilstrekkelig bemanning, handler  
192 det blant annet om å ivareta det som sannsynlig kan oppstå i en daglig situasjon på  
193 arbeidsplassen.  
194

195 Kompetanseplanarbeidet må være en kontinuerlig prosess i virksomheten, der det skal drøftes  
196 og avtales en felles forståelse på oppgavene som skal løses og hvilken kompetanse som er  
197 behov for til enhver tid. Denne drøftingen må da også inneholde felles forståelse for  
198 bemanningen ved virksomheten.  
199

200 Vi krever følgende tekst i alle tariffavtaler:

- 201 • Virksomheten skal gjennom partsarbeidet, minst en gang i året, kartlegge tjenestene  
202 som skal leveres, oppgavene som skal løses og hvilken kompetanse som er behov for  
203 til enhver tid.
- 204 • Virksomheten skal gjøre ei kompetansekartlegging av alle ansatte, primært gjennom  
205 medarbeidersamtaler/lønnssamtale(utviklingssamtaler) hvert år. Ansattes formelle og  
206 uformelle kompetanse skal settes i system. Den ansattes ønske for  
207 kompetanseutvikling og arbeidsgivers behov for ansattes kompetanseheving skal  
208 fremkomme i samtalen. I denne samtalen må det også legges til rette for hvilke behov  
209 og muligheter det er for videreutdanning og annen tilleggskompetanse. En enighet om  
210 behovet, skal gi uttelling i lønn etter endt utdanning.
- 211 • Gjennom arbeidsplanlegging skal det alltid vurderes følgende: Kan arbeidsoppgaver  
212 frigjøres fra stillinger med spesialisering, til stillinger på et annet utdanningsnivå?  
213 Hvem er best kvalifisert til å utføre oppgaven for å få best mulig kvalitet på  
214 oppdraget?
- 215 • Ved ledighet av stillinger forplikter virksomheten seg til å gjennomgå arbeidsplassen  
216 med de tillitsvalgte for å vurdere om kompetanseheving og omfordeling av  
217 arbeidsoppgaver vil føre til en omgjøring av stilling før utlysning. Arbeidsgiver skal  
218 søke å øke kompetanse internt i organisasjonen før det lyses ut ny stilling.

219

220  
221 Sammenhengen i lønnsstigen mellom utdanningsnivå og forskjell i lønn må justeres. Det  
222 kreves at lønnsforskjellen på lønnsstigen mellom fagarbeider og ufaglærte differensieres  
223 mellom faglært og høyskoleutdannede gjennom hele lønnsstigen. Denne justeringen må  
224 gjøres med at fagarbeidernivået løftes opp mot høyskolenivået. Fagforbundets tariffpolitikk  
225 må ivareta høgskole/universitetsutdannede og må være konkurransedyktig med andre  
226 forbund.

## 227 **Heltid - 100% stilling og 100% lønn**

228 Retten til hele faste stillinger er et av Fagforbundets viktigste krav. Fokus på heltidskultur må  
229 fortsette med stor styrke. Vi krever at arbeidsgiver har en plan for å løse  
230 heltidproblematikken. Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal aktivt jobbe med holdningsendringer.  
231 Vi er ikke tjent med arbeidstidsordninger der våre medlemmer har full stilling ikke 100% lønn  
232 på grunn av betalingsbestemmelser (komprimert arbeidsår, hvilende vakt m.m.)  
233 Dette betyr at problemet er to delt, vi har ansatte med 100% stilling uten full  
234 lønnskompensasjon, og ansatte som ikke får full stilling. Dette gjelder også nattevakter. De  
235 dette gjelder vil ikke på full uttelling for pensjon. Hvilende vakt skal ikke være et alternativ  
236

237 Alle skal ha ei lønn å leve av.

238

239 Fagforbundet Nordland mener det er høyst nødvendig å øke bemanningen betraktelig i alle  
240 sektorer. Satsing på å rekruttere til yrkene i våre sektorer er avgjørende for å lykkes med  
241 heltid.

242

243 Tariffestet rett til 100 % lønn ved reduksjon av stilling hvis helseutfordringer gjør at ansatte  
244 ikke klarer å stå i 100 % etter belastningsskader som kan dokumenteres er jobbrelatert uansett  
245 type jobb.

246



247 Det må settes inn ulike ordninger for å oppnå heltid, det bør være klart at man ikke kan  
248 benytte vaktlengder som fratår ansatte muligheten for å jobbe heltid.  
249

## 250 **Arbeidstid**

251 Fagforbundets tariffpolitiske holdning til arbeidstid må være arbeidstidsordninger som er  
252 helsefremmende og motiverer og legger til rette for heltidskultur.

253  
254 Fagforbundet Nordland fremholder at normalarbeidsdagen er et bærende prinsipp. Dette  
255 omfatter at alle forringelser av denne må være underlagt strenge regler for inngåelse, regulert i  
256 AML og godkjenning av forbundets sentrale ledd. Samfunnets oppbygging med at mandag til  
257 lørdag er sort i kalenderen, og søndag og helligdager er røde, er viktige prinsipp. Dersom  
258 tjenesten er den samme på lørdag og søndag, som på for eksempel en tirsdag, må også  
259 bemanningen gjenspeile dette. Vi forventer at tjenesten bemannes med kompetent  
260 arbeidskraft på søndag, på samme måte som øvrige ukedager. Vi ber partene vurdere en  
261 sikringsbestemmelse som utløser påfølgende 2 søndager fri. Ubekvem arbeidstid må reguleres  
262 kraftig og kompenseres i tråd med belastning.

### 264 Turnus/skift

265 Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer ved turnus/skift.

266

### 267 Arbeidstid for nattarbeid:

268 35,5 timers arbeidsuke på natt er en stor helsemessig belastning. 28,4 timer arbeidsuke  
269 innføres for arbeidstaker som jobber kun natt. Dette vil da medføre en arbeidstidsreduksjon  
270 med full lønnskompensasjon.

271

### 272 Vaktlengder

273 Vi krever en tariffestet rett til minimum 7,5 timers vaktlengde.

274 Vi forventer at partene enes om at alle vakter over 9 timer er å anse som langvakter.

275

276 Fagforbundet Nordland forventer at Fagforbundet står samlet om hvilken politikk vi skal ha  
277 sentralt og lokalt om normalarbeidsdag og bruk av lange vakter. En slik felles politisk  
278 holdning må legges til grunn faglig forsvarlighet og helsemessig ivaretagelse.

279

### 280 Vakt på vaktrom/hvilende vakt

281 Ordningen avvikles slik den er i dag, og betales 1:1

282

### 283 Hjemmevakt

284 Denne ordningen må avvikles. Og ordningen inngår i beredskapsvakt.

285

### 286 Beredskapsvakt

287 Det utarbeides sentrale særavtaler på beredskapsvakt. Betalingsordningen må være minimum  
288 1:4. En slik ordning må være pensjonsgivende.

289 Delt dagsverk må vurderes i samordningen med denne avtalen.

290

### 291 Arbeidstidsreduksjon

292 Fagforbundet Nordland mener arbeidstidsreduksjonen må tas først i enkelte grupper som har  
293 belastende arbeid og/eller ubekvemme arbeidstidsordninger. Ta i bruk 30 timers uke eller 33,6  
294 timers uke for full stilling i slike tilfeller.

## 296 **Rettferdig, livsvarig og kjønnsnøytral pensjon**

297 Pensjon fra første krone er et absolutt krav for alle tariffområder. All lønn, tillegg og overtid  
298 må være pensjonsgivende.

299

300 Våre medlemmer er opptatt av at pensjon skal gi en trygg og verdig alderdom. Gjennom  
301 arbeidslivet er pensjon å anse om som utsatt lønn.

302

303 Vi krever at pensjon skal være en del av tariffoppjøret og være en del av tariffavtalen.

304 Fagforbundet Nordland vil kjempe for å bevare den ytelsesbaserte offentlige

305 pensjonsordningen på dagens nivå i alle tariffområder. Pensjonen skal være rettferdig,

306 livsvarig og kjønnsnøytral! Det må fremforhandles en sikringsbestemmelse om 66% ytelse.

307 Levealdersjusteringen må avvikles.

308

309 Dersom det offentlige privatiserer tjenester skal det være et krav at den bedrift som overtar  
310 tjenesten skal ha en ytelsesbasert pensjonsordning for sine ansatte som er minst like bra som  
311 den offentlige pensjonsordning. Den offentlige pensjonsordning skal omfatte alle bedrifter  
312 som utfører oppgaver som det offentlige har ansvar for.

313 Opprettholde og utvide retten til særaldersgrense. Tabell over stillinger som omfattes av  
314 særaldersgrense må fremkomme i tariffavtalen.

315

316 Samboere må få rett til etterlattepensjon.

## 317 **Tjenester i egen regi**

318 Fagforbundet Nordland er opptatt at vi tariffester bestemmelser som sikrer ansatte i  
319 virksomhetsoverdragelser. Slike bestemmelser må ha som hovedintensjon å beholde  
320 tjenestene i egen regi.

321

322 Krav til anbud på offentlige tjenester avskaffes.

323

### 324 Tariffhopping

325 LO som organiserer i hele arbeidslivet, må samkjøre tariffoppjørene enda bedre. Den eneste  
326 grunnen til at tariffhopping ikke lenger vil være aktuelt er at alle tariffavtalene, både i privat  
327 og offentlig sektor, har tilnærmet like lønns og arbeidsvilkår. Herunder også tillitsvalgtes  
328 medbestemmelse og rettigheter.

329

330 Virksomhetsoverdragelser og konkurranseutsetting skaper store utfordringer. Fagforbundet  
331 må sikre at alle medlemmer er omfattet av en tariffavtale, og at denne ikke er dårligere enn  
332 den de var omfattet av. Heller ikke dårligere enn sammenlignbare yrkesgrupper.

333 Offentlig pensjonsordning skal pålegges alle som får offentlig støtte til drift. Det vil si private  
334 barnehager, private omsorgstjenester, private/ interkommunale aktører med flere skal være  
335 omfattet av den offentlige pensjonsordningen.

336

## 337 **Tillitsvalgtes muligheter og samarbeid med arbeidsgiver – generelle** 338 **HA krav**

339 Fagforbundet Nordland er opptatt av at alle tillitsvalgte får muligheter til å utføre sine verv  
340 uten at dette skal medføre økt belastning fra arbeidsgiver. Tillitsvalgte etter hovedavtalen  
341 som jobber nattarbeid kan ikke forventes å jobbe i ordinær tilsluttende vakt hverken foran  
342 eller etter møter med arbeidsgiver. Dette prinsippet gjelder også for tillitsvalgte som har  
343 ettermiddagsvakt på dager der de har møter med arbeidsgiver.

344  
345 Ledende tillitsvalgte med frikjøp skal lønnes minimum etter fastsatt sats fra første  
346 frikjøpsprosent. Frikjøpsstørrelse må stå i stil med størrelsen på arbeidsgivers  
347 administrasjon. I tillegg må geografi og demografi hensyntas. Antall medlemmer og  
348 yrkesgrupper må ha en mer konkret utregnings modell. Herunder må det ivaretas at det  
349 utløses ytterligere frikjøpte ved likt medlemstall som første frikjøpte.  
350 Lønnsutvikling må ivaretas gjennom forhandlinger med arbeidsgiver minst en gang i året.

351  
352 Det må fremkomme tydelig av hovedavtalene at den ledende tillitsvalgte er innplassert i  
353 organisasjonen på nivå med virksomhetens øverste leder.

354  
355 Alle tillitsvalgte må få mulighet til å delta på relevant tillitsvalgtopplæring med full  
356 lønnskompensasjon.

357  
358 Fellesforståelsen mellom partene må forsterkes. Det må utarbeides et opplæringsopplegg  
359 som er pålagt gjennomført minst hvert andre gang i året.

360  
361 Fagforbundet Nordland varsler om at drøftingskulturen er i endring, og har vært det over år.  
362 Dette må tas opp mellom partene snarest og legges en strategi for å bedre denne. Alt for  
363 mye forventes nå å besvares på e-post uten reelle drøftinger. Kulturen for å dokumentere  
364 fra drøftingsmøtene er nedadgående, og dermed svekkes dokumentasjonen om både  
365 enighet og uenighet mellom partene. Fagforbundet Nordland hevder at begrepet  
366 drøftingsprotokoll må brukes gjennomgående i vårt organisasjonsområde.

367  
368 Vi forventer ei bedre tilrettelegging for møter i Fagforbundet og medlemsoppfølging i  
369 arbeidstiden. For eksempel møter mellom tillitsvalgte og hovedtillitsvalgte. Klarere tekst for  
370 rettigheter og kompensasjon til møter mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver regnes som  
371 arbeidstid.

## 372 **Andre tema:**

373 [Utredninger/Partssammensatte utvalg/Særavtaler og vedlegg til HTA:](#)

374

- 375 1. BPA
- 376 2. SGS 1010 (KS)  
377 Denne særavtalen må gjennomgås fullstendig og det må foreligge tydelig begrepsbruk og  
378 ordningene må gjelde alle ansatte.
- 379 3. Særavtale Bruk av egen bil
- 380 4. Regler og betingelser for alle når det gjelder arbeid i arbeidstakers hjem

381 Overordnede retningslinjer bør inneholde blant annet:  
382 krav til utformingen av arbeidsplassen angående lys, tilgang til godkjent skrivebord,  
383 arbeidsstol, skjerm og det som ellers vil være innenfor utstyrlisten for et forsvarlig  
384 arbeidsmiljø.

385  
386 Det må være klart når og hvordan yrkesskadeforsikringen har innvirkning på arbeid i hjemme.  
387 Arbeidstid, hvor ofte man kan benytte hjemmekontor, eventuelt hvor ofte det legges opp fra  
388 arbeidsgiver at man skal jobbe hjemmefra (individuell avtale). Retningslinjer ved sykdom-  
389 jobbe hjemmefra når du er syk? Det må gjøres særskilte vurderinger for når en kan jobbe  
390 hjemmefra ved sykdom. Gjelder forsikringene til arbeidsgiver når man sitter på  
391 hjemmekontor. Retningslinjer og gjerne mal for individuelle avtaler. Individuelle avtaler skal  
392 utformes sammen med tillitsvalgte. Det partssammensatte utvalget for vurdering av  
393 hjemmekontor har ikke konkludert. Hjemmekontor ordningen fra KS må også innarbeides i  
394 andre relevante tariffavtaler. Frivillig hjemmekontor og behovsliste kontra hjemmekontor  
395 som er pålagt. Dekning av utgifter for internett?

396  
397 Fagforbundet Nordland etterspør en oppdatering fra forbundet om det partssammensatte  
398 arbeid i KS på dette området.

- 399  
400 5. Særavtale eller vedlegg til tariffavtalen på seniortiltakene og ivaretagelse av pensjonister i  
401 arbeid. Viktig med god seniorpolitikk, det er ønskelig å jobbe så lenge helse holder.  
402 6. Særaldersgrense – utrede bruk og gjennomgå behov for alle tariffområder  
403  
404

## 405 **Avtaleområder**

406

## 407 **Tariffspesifikke krav**

### 408 **KS**

409

410 Kapittel 1, Ny tekst som erstatter 4.2.3 og 4.2.4:

411 Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer ved tredelt skift- og  
412 turnusarbeid. Forutsetningen er at arbeidstaker jobber minst hver tredje helg.

413

414 Kap 1. § 5.2.1 lørdag og søndagstillegget økes til minst kr 80,- pr arbeidet time

415

416 Kap 1. § 5.2.2

417 (teksten som står beholdes, endinger skjer fra tabellens start)

418 For timene Pr.arbeidet time

419 0 – 255\* Minst kr 80,-

420 256 – 285 Minst kr 200,-

421 286 – 390 Minst kr 375,-

422 \*antall timer pr kalenderår

423

424 Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning,  
425 arbeidstidsordning eller andre lokale behov.

426 Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele  
427 kommunen/virksomheten.\*  
428 \*Virksomheten i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune  
429

430 Hvordan skal man sikre lokale særavtaler i helgetrappa.  
431 Når vi har 3000,- for ekstra helg og KS mener dette skal legges inn i trappa, hvordan sikrer vi  
432 at dette da ikke «spises opp» ved sentrale økninger i trappa?  
433

434 At lærlinger får utbetalt samme tilleggene som vanlige arbeidstakere? De jobber like mye  
435 ubekvent, og det kan motivere dem i større grad med ekstra lønn i tillegg til lærlinge lønnen.  
436

437

438 Kapittel 1 §14  
439 AML 12-10 må tariffestest med rett til lønn ved 10 dagers omsorgspermisjon som pårørende.  
440

441 Hovedtariffavtalen kapittel 1, § 5.4.1  
442 Kvelds og nattillegget deles. Tillegget skal vare hele vaktperioden.  
443

444 HTA §6

445 Ubekvemstillegg må utbetales ved overtidsarbeid og på en bevegelig helligdag.

446

447 Kapittel 3

448

449 HTA 3.5

- 450 • Endre drøftinger til forhandlinger i første avsnitt
- 451 • Andre avsnitt strykes

452

453

454 HTA 3.7  
455 Tilføres følgende setning: Arbeidsgiver har ikke anledning å foreta lønnstrekk.  
456

457 HTA 4.3.2:  
458 Tillegg i setning: Én time vakt på beredskapsvakt skal betales med minimum 1:4 timelønn  
459

460 **SPEKTER**

461

462 Kompetanse og funksjonstillegg SKAL hele tiden «flyte på topp» av lønnen. Legges som fast  
463 punkt i Speker HTA A1.

464

465 Kvelds og nattillegget deles. Tillegget skal vare hele vaktperioden.  
466 Økt grunnlønn med kortere lønnsstige.

467

468 Tariffbestemme arbeidsklær / sko til alle som trenger det (til alle årstider).

469

470 HTV lønn tilstås uavhengig av frikjøpes størrelse. I dag må man være frikjøpt i minst 40% for  
471 å få dette.

472  
473 Ordlyden «når forholdene ligger til rette for det» fjernes i §§ 26 og 52 i HA  
474  
475 Spekter område 12 må sikre tekst som gir alle som tar fagbrev, avlønning som fagarbeider  
476  
477 Hvis andre fagforbund (feks. NSF) har lokale forhandlinger, skal også Fagforbundet ha det samme.  
478  
479 "Veiledertillegg" - lønnskompensasjon (eller fri/ferie/permisjon i ettertid av veiledningen) når du  
480 aktivt veileder lærlinger, studenter og elever.  
481  
482 Ubekvemstillegg for lærlinger må kompenseres likt med fagarbeidere.  
483 Ubekvemstillegg må utbetales ved overtidsarbeid og på en bevegelig helligdag.  
  
484  
485  
  
486 **HUK/VIRKE**  
487  
488 Ingen spesifikke krav  
489  
  
490 **NHO**  
491  
492 Ingen spesifikke krav.  
493  
  
494 **PBL**  
495  
496 Fagarbeidere og styrere må få et reall lønnsbortfall ved neste oppgjør for å innhente den tapte  
497 lønnsutviklingen  
498  
499 Pensjon i PBL: PBL kan ikke flytte ansatte født før 1967 over på barnehagepensjon, når vi fra før har  
500 hatt ytelsesbasert pensjon. Men plikter seg å beholde dem i gammel ordning.  
501  
  
502 **FUS**  
503  
504 Ingen spesifikke krav.  
  
505 **KA**  
506  
507 Kirkelige ansatte sikres samme lønnsvilkår som ansatte i kommunal sektor.  
508 Like rettigheter og vilkår for alle yrkesgrupper ansatt i Den norske kirke.  
509  
510 KA - noen stillinger (f eks kirkeverge) har ingen spesifikke krav til utdanning, og lønn varierer  
511 mye fra sted til sted. Klarere retningslinjer for hvordan ansiennitet og lønn skal beregnes.  
512  
513 Tariffestet rett til lønn ved 10 dagers omsorgspermisjon som pårørende.  
514

515 KA  
516 Kirkelige ansatte sikres samme lønnsvilkår/sidestilles med ansatte i kommunal sektor.  
517 Økt kjøpekraft/økt lønn og utjevne lønnsforskjeller i KA`s gruppe 3.  
518 Utdanning skal gi uttelling, samme norm som er avtalt i KS; tillegg for hvert 10. studiepoeng.  
519 Sentralt oppgjør skal fordeles sentralt, ingen lokal pott.  
520

## 521 **STATEN**

522  
523 Ingen spesifikke krav  
524

## 525 **Hovedavtalekrav**

526 HA Del B § 3-6 Tillitsvalgtopplæring:  
527 Alle tillitsvalgte skal ha mulighet til å delta på relevant tillitsvalgtopplæring med full  
528 lønnskompensasjon.  
529  
530 HA Del B § 3-4 Rett til fri fra ordinært arbeid:  
531 Bedre tilrettelegging for møter i Fagforbundet og medlemsoppfølging i arbeidstiden. For  
532 eksempel møter mellom tillitsvalgte og hovedtillitsvalgte og ikke bare fri ved innkalling fra  
533 arbeidsgiver.  
534 Klarere tekst for rettigheter og kompensasjon til møter mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver  
535 utover arbeidstiden.  
536  
537 Kompenserende fri:  
538 Tillitsvalgte som har vært på kurs i regi av sitt verv skal regnes som de har vært på jobb, og  
539 arbeidsuken skal ikke overstige en normal arbeidsuke.  
540 Det må settes et fokus på å tydeliggjøre teksten i HA for tillitsvalgtes rett til kompenserende  
541 fritid når tillitsvalgte har vært på opplæring/ kurs i sitt verv på fridager. Dette gjelder spesielt  
542 de som jobber turnus. Mange må gå rett på aftenvakt etter å ha vært på kurs o.l. i regi av sitt  
543 verv. Ansatte som jobber turnus kan ende opp med å f.eks. jobbe mandag og tirsdag, kurs  
544 onsdag, torsdag, og fredag, for så å måtte gå på jobb lørdag, og søndag. Vi opplever dette  
545 som brudd på HA 3.4 og AML§10-8.  
546  
547 HA del B § 3-5 Permisjon (c) - økte antall dager permisjon med lønn.  
548 HA del B § 3-6 Tillitsvalgtopplæring - styrk tillitsvalgtes rettighet til permisjon med full lønn  
549 for å delta på opplæring.  
550  
551 Tillitsvalgtes rettigheter må forsterkes i hovedavtalen. Det må komme klart frem at dette  
552 ikke er et fritidsverv.  
553 Slik at man får tilstrekkelig med tid til vervet, også de som går i turnus må sikres at møter og  
554 forberedelser som tas på fridager/fritid kompenseres.  
555  
556  
557  
558  
559 Line Tollefsen

560 nestleder  
561