

1

Tariffkrav hovedoppgjøret 2024 fra Fagforbundet Nordland

2
3

Til: Fagforbundet Nordland – tariffkonferansen
Fagforbundet Nordland – representantskapet

6

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

10

Fra Line Tollefsen

11

Saksnr. / Arkivkode	Avdeling/Enhet	Dato
19/9599 - 79 / FE-033	Fagforbundet Nordland	07.10.2021

12

Innstilling fra red.kom under tariffkonferansen: Tariff 2022 Nordland

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

14

15

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.

19

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

21

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

23

Innholdsfortegnelse

25 Innstilling fra red.kom under tariffkonferansen: Tariff 2022 Nordland1

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

53 **Innkomne forslag**

- 54 - Forslag fra Grane, ivaretatt i innstillingen
- 55 - Forslag fra Narvik, Helgetrappa, se eget forslag i innstillingen
- 56 - Forslag fra Narvik, Frikjøpsordningene må styrkes, ivaretatt i dokumentet
- 57 - Forslag fra Narvik, Cowboyturnus, oversendes KTS for utredning med fremlegg på
- 58 neste rep.skap

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

77 **Prioriterte krav i hovedpunkter**

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

85
86
87
88
89

90 **Utdrag fra medlemsundersøkelsen i Nordland, avsluttet 1.mars**
91 **2023:**


92 Tariffkrav 2024











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

93
94
95

4. Jeg jobber i følgende tariffområde?

[Flere detaljer](#)

 Innblikk

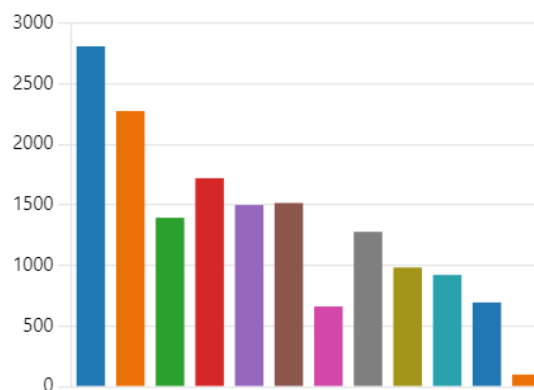
 KS (kommune)	2577
 SPEKTER (sykehus m.m)	275
 STATEN	51
 PBL (private barnehager)	106
 KA (Kirken)	25
 NHO	3
 VIRKE	11
 Samfunnsbedriftene	7
 Jeg veit ikke	72
 Annet	66

96

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



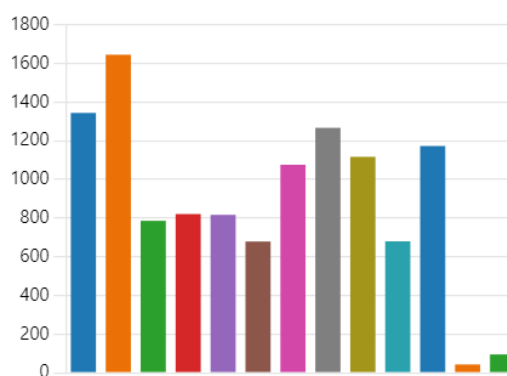
97
98
99
100

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



101

102 Økonomi - lønn, tillegg og kompensasjoner

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

105
106 Vi forventer en lavtlønnsprofil i alle utdanningsnivåene på oppgjøret. Lavtlønnede må få et
107 reelt lønnsloft, og det må defineres i kronebeløp for alle, ikke i prosent. Forskjellene bli stadig
108 større når de som tjener mest nesten uten unntak får størst uttelling etter tariffoppgjør.
109 Føringer som gis til lokale forhandlinger i kapittel 3 og 5 i KS-området må også basere seg på
110 beløp, ikke prosent, og det må rettes opp i skjevheter som over år har oppstått.

111
112 Fagforbundets likelønnsutvikling må gjennomgås organisatorisk snarest. Våre tillitsvalgte
113 trenger tydelige avklaringer på hvordan vi samlet som forbund skal fremme likelønn med en
114 profil som vi kan være stolte av. Vi forventer at likelønn minimum innafor hver sektor av
115 arbeidslivet må basere seg på utdanningsnivå, oppgaver og ansvar. Fagforbundet Nordland
116 støtter frontfagsmodellen, men det må det være en profil på likelønn på tvers av sektorer i
117 samfunnet vårt. Valgene som våre kamerater i privat sektor tar i sine tariffoppgjør, får direkte
118 konsekvens for vårt forhandlingsgrunnlag i offentlig sektor. Denne gjennomgangen innad i
119 LO må ikke bare inkludere direkte likelønnsprinsippet, men også pensjon, arbeidstid og
120 heltid. Når den store mannsdominerte delen av fagbevegelsen godtar arbeidstidsordninger for
121 seg, påvirker det hvilken arbeidstidsordning som er mulig å godta for resten av samfunnet.

122
123 Sentralt lønnsoppgjør, skal fordeles i sin helhet sentralt. Fagforbundet Nordland ser at når
124 sentralt oppgjør skal fordeles av partene lokalt uten tydelige føringer, skaper dette ulikheter
125 hos våre medlemmer. Noe vi synes er uheldig og helt uakseptabelt.

126
127 Vi forventer topplønn så raskt så mulig. Endringen i lønnsstige i KS området ga en kortvarig
128 gevinst for 2022 oppgjøret og må nå justeres for at endringen ikke skal få langvarig negativ
129 effekt for våre medlemmers behov for lønnsloft. Det må arbeides for at lønnsstigen forkortes i
130 alle tariffområder til 4(6 eller 8 år) år for alle. Det må også gis et innslag på 2 år, slik at
131 lønnsnivået stiger så tidlig så mulig for den ansatte. Høyere startlønn, større økning tidlig i
132 stigen.

133
134 Som en del av tariffavtalene må det fastsettes en mer konkret sentral seniorpolitikk som gir
135 kronetillegg etter 30 års tjenesteansiennitet, ytterligere kronetillegg for 35 års
136 tjenesteansiennitet, samt 20 % arbeidstidsreduksjon med full lønnskompensasjon etter 35 års
137 tjenesteansiennitet eller/-etter fylte 65 år. Arbeidstidsreduksjon må vurderes med ytterligere
138 reduksjon og lavere alder for innslag i yrker med stor belastning.

139
140 Fagforbundet Nordland mener det er viktigere å endre de prinsipielle delene av innretningen
141 på ubekvemstillegg først, før den generelle økningen innføres. Arbeidstidsordninger som
142 medfører ubekvem arbeidstid, må ha økt godtgjøring og alle som jobber i ubekvemme
143 perioder må få like tillegg. Kvelds og nattillegget deles. Tillegget skal vare hele vaktperioden.
144 Partene må definere døgnet på en måte som gjør det klart i hvilken periode som er dag,
145 hvilken periode som er kveld og hvilken periode som er natt. Det må betales et betydelig
146 høyere tillegg for nattarbeid. Alle tillegg inkludert helligdagstillegg må betales likt for alle
147 uansett årslønn (kronebeløp) når det er grunnlag for ubekvemstillegg. Da det er like
148 ubekvent uavhengig av lønn og stilling.

149
150 *Eksempel:*

151 1- «En arbeidstaker som jobber i en vaktlengde som strekker seg fra kveld til for eksempel
152 natt, skal ha utbetalt nattillegg for hele vakta.
153 2- «En arbeidstaker som jobber dagvakt, som strekker inn i kveldsvakta skal ha kveldstillegg
154 for hele vakta»
155 3- «En arbeidstaker som jobber døgnvakt skal ha nattillegg for hele vakta»
156
157 Sammenhengen i lønnsstigen mellom utdanningsnivå og forskjell i lønn må justeres. Det
158 kreves at lønnsforskjellen på lønnsstigen mellom fagarbeider og ufaglærte justeres til samme
159 nivå som mellom faglært og høyskoleutdannede gjennom hele lønnsstigen. Denne justeringen
160 må gjøres med at fagarbeidernivået løftes opp mot høyskolenivået. Høyskolenivået/
161 universitetsutdannede må løftes tilsvarende. Fagforbundets tariffpolitikk må ivareta
162 høgskole/universitetsutdannede og må være konkurransedyktig med andre forbund.
163
164 Rekrutteringsordninger med lønn som virkemiddel for enkelte yrkesgrupper er en ordning
165 som ikke ivaretar verken arbeidsgivers behov, helheten i tjenesten eller
166 bemanningssituasjonen. Arbeidsgiver har et samfunnsmessig ansvar for å tilrettelegge for
167 bærekraftige bemannings og rekrutteringsordninger.
168
169 Nyansatte med nye/spesialutdanninger utfordrer lønnsystemet. Dette må gjennomgås av
170 forbundene og partene. Fagforbundet Nordland ber om at forbundet utreder og vurderer
171 muligheten for å fjerne pensjonistlønn.
172
173 Kompetanse og funksjonstillegg SKAL hele tiden «flyte på topp» av lønnen.
174
175 "Veiledertillegg" - lønnskompensasjon (eller fri/ferie/permisjon i ettertid av veiledningen) når
176 du aktivt veileder lærlinger, studenter og elever.
177
178 Smusstillegget økes og utredes for alle yrkesgrupper som er i befatning med smuss.
179

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

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

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

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

198
199
200
201
202
203
204
205
206
207
208
209
210
211
212
213
214
215
216
217
218
219

Vi krever følgende tekst i alle tariffavtaler:

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

220
221
222
223
224
225

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

226 **Heltid - 100% stilling og 100% lønn**

227
228
229
230
231
232
233
234
235

Retten til hele faste stillinger er et av Fagforbundets viktigste krav. Fokus på heltidskultur må fortsette med stor styrke. Vi krever at arbeidsgiver har en plan for å løse heltidproblematikken. Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal aktivt jobbe med holdningsendringer. Vi er ikke tjent med arbeidstidsordninger der våre medlemmer har full stilling ikke 100% lønn på grunn av betalingsbestemmelser (komprimert arbeidsår, hvilende vakt m.m.) Dette betyr at problemet er to delt, vi har ansatte med 100% stilling uten full lønnskompensasjon, og ansatte som ikke får full stilling. Dette gjelder også nattevakter. De 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
240
241

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

242
243
244

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

245
246 Det må settes inn ulike ordninger for å oppnå heltid, det bør være klart at man ikke kan
247 benytte vaktlengder som fratår ansatte muligheten for å jobbe heltid.
248

249 **Arbeidstid**

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

252
253 Fagforbundet Nordland fremholder at normalarbeidsdagen er et bærende prinsipp. Dette
254 omfatter at alle forringelser av denne må være underlagt strenge regler for inngåelse, regulert i
255 AML og godkjenning av forbundets sentrale ledd. Samfunnets oppbygging med at mandag til
256 lørdag er sort i kalenderen, og søndag og helligdager er røde, er viktige prinsipp. Dersom
257 tjenesten er den samme på lørdag og søndag, som på for eksempel en tirsdag, må også
258 bemanningen gjenspeile dette. Vi forventer at tjenesten bemannes med kompetent
259 arbeidskraft på søndag, på samme måte som øvrige ukedager. Vi ber partene vurdere en
260 sikringsbestemmelse som utløser påfølgende 2 søndager fri. Ubekvem arbeidstid må reguleres
261 kraftig og kompenseres i tråd med belastning.

262 Turnus/skift

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

264

265 Arbeidstid for nattarbeid:

266 35,5 timers arbeidsuke på natt er en stor helsemessig belastning. 28,4 timer arbeidsuke
267 innføres for arbeidstaker som jobber kun natt. Dette vil da medføre en arbeidstidsreduksjon
268 med full lønnskompensasjon.

269

270 Vaktlengder

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

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

273

274
275 Fagforbundet Nordland forventer at Fagforbundet står samlet om hvilken politikk vi skal ha
276 sentralt og lokalt om normalarbeidsdag og bruk av lange vakter. En slik felles politisk
277 holdning må legge til grunn faglig forsvarlighet og helsemessig ivaretagelse.

278

279 Vakt på vaktrom/hvilende vakt

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

281

282 Hjemmevakt

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

284

285 Beredskapsvakt

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

288 Delt dagsverk må vurderes i samordningen med denne avtalen.

289

290 Arbeidstidsreduksjon

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

295 **Rettferdig, livsvarig og kjønnsnøytral pensjon**

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

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

302 Vi krever at pensjon skal være en del av tariffoppgjøret og være en del av tariffavtalen.
303 Fagforbundet Nordland vil kjempe for å bevare den ytelsesbaserte offentlige
304 pensjonsordningen på dagens nivå i alle tariffområder. Pensjonen skal være rettferdig,
305 livsvarig og kjønnsnøytral! Det må fremforhandles en sikringsbestemmelse om 66% ytelse.
306 Levealdersjusteringen må avvikles.
307

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

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

315 Samboere må få rett til etterlattepensjon.

316 **Tjenester i egen regi**

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

321 Krav til anbud på offentlige tjenester avskaffes.
322

323 Tariffhopping

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

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

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

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

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

343
344 Ledende tillitsvalgte med frikjøp skal lønnes minimum etter fastsatt sats fra første
345 frikjøpsprosent. Frikjøpsstørrelse må stå i stil med størrelsen på arbeidsgivers
346 administrasjon. I tillegg må geografi og demografi hensyntas. Antall medlemmer og
347 yrkesgrupper må ha en mer konkret utregnings modell. Herunder må det ivaretas at det
348 utløses ytterligere frikjøpte ved likt medlemstall som første frikjøpte.
349 Lønnsutvikling må ivaretas gjennom forhandlinger med arbeidsgiver minst en gang i året.

350
351 Det må fremkomme tydelig av hovedavtalene at den ledende tillitsvalgte er innplassert i
352 organisasjonen på nivå med virksomhetens øverste leder.

353
354 Alle tillitsvalgte må få mulighet til å delta på relevant tillitsvalgtopplæring med full
355 lønnskompensasjon.

356
357 Fellesforståelsen mellom partene må forsterkes. Det må utarbeides et opplæringsopplegg
358 som er pålagt gjennomført minst hvert andre gang i året.

359
360 Fagforbundet Nordland varsler om at drøftingskulturen er i endring, og har vært det over år.
361 Dette må tas opp mellom partene snarest og legges en strategi for å bedre denne. Alt for
362 mye forventes nå å besvares på e-post uten reelle drøftinger. Kulturen for å dokumentere
363 fra drøftingsmøtene er nedadgående, og dermed svekkes dokumentasjonen om både
364 enighet og uenighet mellom partene. Fagforbundet Nordland hevder at begrepet
365 drøftingsprotokoll må brukes gjennomgående i vårt organisasjonsområde.

366
367 Vi forventer ei bedre tilrettelegging for møter i Fagforbundet og medlemsoppfølging i
368 arbeidstiden. For eksempel møter mellom tillitsvalgte og hovedtillitsvalgte. Klarere tekst for
369 rettigheter og kompensasjon til møter mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver regnes som
370 arbeidstid.

371 **Andre tema:**

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

373

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

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

384
385 Det må være klart når og hvordan yrkesskadeforsikringen har innvirkning på arbeid i hjemme.
386 Arbeidstid, hvor ofte man kan benytte hjemmekontor, eventuelt hvor ofte det legges opp fra
387 arbeidsgiver at man skal jobbe hjemmefra (individuell avtale). Retningslinjer ved sykdom-
388 jobbe hjemmefra når du er syk? Det må gjøres særskilte vurderinger for når en kan jobbe
389 hjemmefra ved sykdom. Gjelder forsikringene til arbeidsgiver når man sitter på
390 hjemmekontor. Retningslinjer og gjerne mal for individuelle avtaler. Individuelle avtaler skal
391 utformes sammen med tillitsvalgte. Det partssammensatte utvalget for vurdering av
392 hjemmekontor har ikke konkludert. Hjemmekontor ordningen fra KS må også innarbeides i
393 andre relevante tariffavtaler. Frivillig hjemmekontor og behovsliste kontra hjemmekontor
394 som er pålagt. Dekning av utgifter for internett?

395
396 Fagforbundet Nordland etterspør en oppdatering fra forbundet om det partssammensatte
397 arbeid i KS på dette området.

398
399 5. Særavtale eller vedlegg til tariffavtalen på seniortiltakene og ivaretagelse av pensjonister i
400 arbeid. Viktig med god seniorpolitikk, det er ønskelig å jobbe så lenge helsa holder.
401 Fagforbundet Nordland ber om at forbundet utreder og vurderer muligheten for å fjerne
402 pensjonistlønn.

403 6. Særaldersgrense – utrede bruk og gjennomgå behov for alle tariffområder
404
405

406 **Avtaleområder**

407

408 **Tariffspesifikke krav**

409 **KS**

410

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

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

414

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

416

417 Kap 1. § 5.2.2

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

419 For timene Pr.arbeidet time

420 0 – 255* Minst kr 80,-

421 256 – 285 Minst kr 200,-

422 286 – 390 Minst kr 375,-

423 *antall timer pr kalenderår

424

425 Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning,
426 arbeidstidsordning eller andre lokale behov.
427 Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele
428 kommunen/virksomheten.*
429 *Virksomheten i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune
430

431 Hvordan skal man sikre lokale særavtaler i helgetrappa.
432 Når vi har 3000,- for ekstra helg og KS mener dette skal legges inn i trappa, hvordan sikrer vi
433 at dette da ikke «spises opp» ved sentrale økninger i trappa?
434
435 At lærlinger får utbetalt samme tilleggene som vanlige arbeidstakere? De jobber like mye
436 ubekvem, og det kan motivere dem i større grad med ekstra lønn i tillegg til lærlinge lønnen.
437
438

439 Kapittel 1 §14
440 AML 12-10 må tariffestet med rett til lønn ved 10 dagers omsorgspermisjon som pårørende.
441
442 Hovedtariffavtalen kapittel 1, § 5.4.1
443 Kvelds og nattillegget deles. Tillegget skal vare hele vaktperioden.
444
445 HTA §6

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

447

448 Kapittel 3
449
450 HTA 3.5

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

453
454

455 HTA 3.7
456 Tilføres følgende setning: Arbeidsgiver har ikke anledning å foreta lønnstrekk.
457

458 HTA 4.3.2:
459 Tillegg i setning: Én time vakt på beredskapsvakt skal betales med minimum 1:4 timelønn
460

461 **SPEKTER**
462

463 Kompetanse og funksjonstillegg SKAL hele tiden «flyte på topp» av lønnen. Legges som fast
464 punkt i Spekter HTA A1.
465

466 Kvelds og nattillegget deles. Tillegget skal vare hele vaktperioden.
467 Økt grunnlønn med kortere lønnsstige.
468

469 Tariffbestemme arbeidsklær / sko til alle som trenger det (til alle årstider).
470

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

473

474 Ordlyden «når forholdene ligger til rette for det» fjernes i §§ 26 og 52 i HA

475

476 Spekter område 12 må sikre tekst som gir alle som tar fagbrev, avlønning som fagarbeider

477

478 Hvis andre fagforbund (feks. NSF) har lokale forhandlinger, skal også Fagforbundet ha det samme.

479

480 "Veiledertillegg" - lønnskompensasjon (eller fri/ferie/permisjon i ettertid av veiledningen) når du
481 aktivt veileder lærlinger, studenter og elever.

482

483 Ubekvemstillegg for lærlinger må kompenseres likt med fagarbeidere.

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

485

486

487 **HUK/VIRKE**

488

489 Ingen spesifikke krav

490

491 **NHO**

492

493 Ingen spesifikke krav.

494

495 **PBL**

496

497 Fagarbeidere og styrere må få et reallønnshopp ved neste oppgjør for å innhente den tapte
498 lønnsutviklingen

499

500 Pensjon i PBL: PBL kan ikke flytte ansatte født før 1967 over på barnehagepensjon, når vi fra før har
501 hatt ytelsesbasert pensjon. Men plikter seg å beholde dem i gammel ordning.

502

503 **FUS**

504

505 Ingen spesifikke krav.

506 **KA**

507

508 Kirkelige ansatte sikres samme lønnsvilkår som ansatte i kommunal sektor.

509 Like rettigheter og vilkår for alle yrkesgrupper ansatt i Den norske kirke.

510

511 KA - noen stillinger (f eks kirkeverge) har ingen spesifikke krav til utdanning, og lønn varierer
512 mye fra sted til sted. Klarere retningslinjer for hvordan ansiennitet og lønn skal beregnes.

513

514 Tariffestet rett til lønn ved 10 dagers omsorgspermisjon som pårørende.
515
516 KA
517 Kirkelige ansatte sikres samme lønnsvilkår/sidestilles med ansatte i kommunal sektor.
518 Økt kjøpekraft/økt lønn og utjevne lønnsforskjeller i KA's gruppe 3.
519 Utdanning skal gi uttelling, samme norm som er avtalt i KS; tillegg for hvert 10. studiepoeng.
520 Sentralt oppgjør skal fordeles sentralt, ingen lokal pott.
521

522 **STATEN**

523
524 Ingen spesifikke krav
525

526 **Hovedavtalekrav**

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

559
560 Line Tollefsen
561 Nestleder
562