

**Handlingsplan 2020**

**Fagforbundet Vindafjord**

**avd 497**

# Innledning

Fagforeningens handlingsplan er årsmøtets oppdrag til fagforenings styret for 2020. Handlingsplanen bygger på Fagforbundets Prinsipp- og Handlingsprogram, Fagforbundets strategiplan for årsmøteperioden, regionstyrets handlingsplan, samt andre vedtak fattet i overordnete organer.

Handlingsplanen omhandler fagforeningens målsettinger og aktiviteter for perioden mellom årsmøtene.

Planen sees i sammenheng med resultater og erfaringer (årsberetningen) fra forrige periode.

Kostnadene som følger av handlingsplanen er konkretisert i fagforeningens budsjett.

Innhold

[Innledning 2](#_Toc25233723)

[Fagforeningens utfordringer på kort og lang sikt 4](#_Toc25233724)

[Utfordringer overfor arbeidsgivere 4](#_Toc25233725)

[Yrkesfaglige utfordringer 4](#_Toc25233726)

[Lønna kompetanseheving. 4](#_Toc25233727)

[Ryddige forhold ved innleige ved kortvarige vikariat/ringevikarar. 4](#_Toc25233728)

[Politiske utfordringer 4](#_Toc25233729)

[Utfordringer i egen organisasjon 4](#_Toc25233730)

[Fagforeningens nåsituasjon og utfordringer på kort og lang sikt 5](#_Toc25233731)

[Nåsituasjonen tariffmakt 5](#_Toc25233732)

[Mål for tariffmakten i fagforeningen i 2020 5](#_Toc25233733)

[Nåsituasjonen yrkesfaglig/yrkespolitisk makt 6](#_Toc25233734)

[Mål for yrkesfaglig/yrkespolitisk makt i fagforeningen i 2020 6](#_Toc25233735)

[Nåsituasjonen politisk makt 7](#_Toc25233736)

[Mål for politisk makt i fagforeningen i 2020 7](#_Toc25233737)

[Målsettinger og planer i perioden 9](#_Toc25233738)

[Heltid og likelønn 9](#_Toc25233739)

[Mål 2020 9](#_Toc25233740)

[Offentlige tjenester i egenregi 10](#_Toc25233741)

[Organisasjonsbygging og tariffmakt 13](#_Toc25233742)

[Fag-, yrkes- og kompetanseutvikling 17](#_Toc25233747)

[Miljø og klima 20](#_Toc25233748)

[Vedlegg: Tiltaksplan 23](#_Toc25233749)

# Fagforeningens utfordringer på kort og lang sikt

## Utfordringer overfor arbeidsgivere

Arbeidsgjevar kallar ikkje alltid inn fagforeininga sine tillitsvalde, spesielt plasstillitsvalde, på drøftingar vedteke i Hovudavtalen.

Det blir kalla inn til drøftingsmøter som ofte blir oppfatta som informasjonsmøte.

Velferdspermisjonar blir ulikt tolka på dei ulike arbeidsplassane. Personalavdelinga bør tolke det, ikkje einingsleiarane.

## Yrkesfaglige utfordringer

## Lønna kompetanseheving.

## Ryddige forhold ved innleige til kortvarige vikariat og ringevikarar.

Styrka grunnbemanninga i ulike einingar.

## Politiske utfordringer

Forsetje med, og i større grad bruke samarbeidsavtalen med Arbeiderpartiet. Ynskjer å få til avtale med Sosialistisk Venstreparti.

Kommunen sin økonomi og nedskjeringar.

## Utfordringer i egen organisasjon

Rekruttering av tillitsvalde. Få plasstillitsvalgte meir engasjert og delaktige i fagforeningsarbeid.

Laga plan for valkomiteen.

Betre informasjonsflyt i eigen organisasjon.

# Fagforeningens nåsituasjon og utfordringer på kort og lang sikt

Nåsituasjonen 2019 er utgangspunktet for beskrivelsen av fagforeningens utfordringer på kort og lang sikt.

Tekst i kursiv er definisjoner hentet fra dokumentet «Mål, arbeidsformer og ressurser».

## Nåsituasjonen tariffmakt

*Jo flere yrkesaktive medlemmer Fagforbundet har hos den enkelte arbeidsgiver, jo større tariffmakt har organisasjonen. Dette gir oss påvirkningsmakt og forhandlingsmakt. Det forbundet som har flest yrkesaktive medlemmer vil ha størst innflytelse hos den enkelte arbeidsgiver. Dette spiller en avgjørende rolle ved forhandlinger om medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, både sentralt og lokalt. Forbundet har ingen reell tariffmakt hvis vi ikke har tillitsvalgte som kan forhandle med arbeidsgiver – uavhengig av antall medlemmer.*

Her er noen eksempler på hva kan kartlegges:

* Hvilke arbeidsgivere har fagforeningen medlemmer hos
* Hvilke arbeidsgivere har fagforeningen ikke medlemmer hos
* Hvor har fagforeningen tillitsvalgte/klubbstyrer
* Hvor mangler fagforeningen tillitsvalgte/klubbstyrer
* Hvor mangler fagforeningen tariffavtaler
* Annet?

## Mål for tariffmakten i fagforeningen i 2020

Her er noen eksempler på ønsket situasjon:

* Medlemmer hos alle arbeidsgivere innenfor Fagforbundets organisasjonsområde
* Tillitsvalgte/klubbstyrer på alle arbeidsplasser
* Tariffavtaler for alle medlemmer uavhengig av arbeidsgiver
* Annet?

## Nåsituasjonen yrkesfaglig/yrkespolitisk makt

*For at Fagforbundet skal kunne påvirke politiske beslutninger, både sentralt og lokalt, må vi bruke yrkesfaglige argumenter. Sterke yrkesfaglige argumenter gir oss yrkespolitisk makt. Det vil si makt og mulighet til å påvirke blant annet rammevilkårene for yrkesutøvelse, oppgavefordeling, bemanning, utdanningsløp, autorisasjons- og godkjenningsordninger. Å være en tydelig yrkespolitisk aktør styrker både det fagligpolitiske arbeidet og det tariffpolitiske arbeidet.*

Her er noen eksempler på nå - situasjon:

* Har fagforeningen styrer i alle yrkesseksjonene
* Hvordan jobber fagforeningen med å påvirke blant annet
  + rammevilkårene for yrkesutøvelse
  + oppgavefordeling
  + bemanning
  + utdanningsløp
  + autorisasjons- og godkjenningsordninger
* Hvordan jobber fagforeningen med å være en tydelig yrkespolitisk aktør for å styrke både det fagligpolitiske arbeidet og det tariffpolitiske arbeidet.

## Mål for yrkesfaglig/yrkespolitisk makt i fagforeningen i 2020

Her er noen eksempler på ønsket situasjon:

* Alle fagforeninger har styrer i yrkesseksjonene
* Fagforeningen har arbeidsformer som bidrar til at fagforeningen påvirker
  + rammevilkårene for yrkesutøvelse
  + oppgavefordeling
  + bemanning
  + utdanningsløp
  + autorisasjons- og godkjenningsordninger
* Fagforeningen er en tydelig yrkespolitisk aktør som styrker både det fagligpolitiske arbeidet og det tariffpolitiske arbeidet.

## Nåsituasjonen politisk makt

*Politikk er aktiviteter som går ut på å styre eller lede samfunnsutviklingen. Politisk makt er å kunne påvirke beslutninger der disse tas. Dette kan dreie seg om et bedriftsstyre, sykehusstyre, kommunestyre eller andre beslutningsorgan. Jo flere yrkesaktive medlemmer Fagforbundet har, jo større innflytelse har organisasjonen på politiske beslutninger. Dette gjør seg gjeldende både sentralt og lokalt.*

Her er noen eksempler på nå - situasjon:

* I hvilke bedriftsstyrer har fagforeningen representanter
* I hvilke bedriftsstyrer har fagforeningene ikke representanter
* I hvilke sykehusstyrer har fagforeningen representanter
* I hvilke sykehusstyrer har fagforeningene ikke representanter
* Hvordan praktiseres samarbeidsavtalen med Arbeiderpartiet
* Hvilke andre lokale politiske samarbeidsavtaler er inngått og hvordan praktiseres disse
* Hvordan praktiseres politisk påvirkningsarbeid

## Mål for politisk makt i fagforeningen i 2020

Her er noen eksempler på ønsket situasjon:

* Fagforeningen har representanter i alle bedriftsstyrer og sykehusstyrer
* Fagforeningen praktiserer samarbeidsavtalen med Arbeiderpartiet
* Fagforeningen har lokale politiske samarbeidsavtaler og praktiserer disse

Hvordan nå målsettingen for tariffmakt

Hvordan nå målsettingen for politisk makt

Hvordan nå målsettingen for yrkesfaglig/yrkespolitisk makt

# Målsettinger og planer i perioden

## Heltid og likelønn

## Mål 2020

Alle kommuner etablerer en heltidskultur.

Færre jobber deltid, og flere av Fagforbundets medlemmer har hele stillinger.

Hovedoppgjøret sikrer reallønnsvekst for alle, og bidrar til å minske lønnsforskjellene.

Lønnsgapet mellom kvinner og menn blir mindre.

Kvinners kompetanse verdsettes høyere og gir økt lønnsmessig uttelling.

**Strategier**

Bruke trepartssamarbeidet for å få til flere hele stillinger.

Utforme kravene i hovedoppgjøret 2020 på en måte som fremmer likelønn.

Videreføre og forsterke arbeidet med å fjerne kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

**Tiltak**

Fagforening

**Kreve at stillinger som hovedregel lyses ut som hele, faste stillinger.**

Fagforeningens tiltak:

Ja dette jobbar me med heile tida.

Kommunen må tilby stillingsauke til ufrivillig deltidstilsette.

Frist: Heile året

**Gjennomføre drøftingsmøter minst en gang pr. år vedrørende bruk av deltid og utarbeidelse av retningslinjer.**

Fagforeningens tiltak:

Fortløpende oppfølging.

Frist: Heile året

**Fremme krav etter arbeidsmiljølovens kapittel 14 for alle som har rettmessige krav i henhold til lovverket.**

Fagforeningens tiltak:

Det jobbes kontinuerlig med krav på stilling etter 1-, 3- og 4-års regelen.

Frist: Heile året

**Forberede tillitsvalgte på å gjennomføre lokale forhandlinger, med sikte på å oppnå likelønn.**

Fagforeningens tiltak:

Gi forhandlingsutvalet opplæring. Gjennomføre så gode forhandlinger for våre medlemmer som mogleg.

Frist: I god tid i forkant av forhandlingar.

## Offentlige tjenester i egenregi



**Mål 2020**

Bekjempe konkurranseutsetting, privatisering og sosial dumping gjennom påvirkningsarbeid, kartlegging, kunnskapsoppbygging og tillitsvalgtskolering.

Rekommunalisere en større andel offentlige tjenester.

**Strategier**

Synliggjøre fordeler og muligheter med drift i egenregi.

Synliggjøre kostnader og ulemper ved konkurranseutsetting og privatisering, og vise sammenhengene mellom konkurranseutsetting, sosial dumping og større forskjeller i samfunnet.

Følge opp og forplikte politiske partier lokalt, regionalt og nasjonalt til drift av offentlige tjenester i egenregi.

Ta initiativ til vedtak om trepartssamarbeid i kommuner og fylkeskommuner.

Bruke det faglig-politiske samarbeidet til å iverksette tiltaksplaner mot sosial dumping og arbeidsmarkedskriminalitet.

**Tiltak**

Fagforening

**Kreve at egenregi utredes, blant annet i forbindelse med nye anbudsrunder, og sikre ansattes lønns- og arbeidsvilkår ved konkurranseutsetting.**

Fagforeningens tiltak:

Redusera bruk av private aktørar.

Frist: Heile året

**Kartlegge alle tjenester i kommuner, fylkeskommuner og sykehus, og lage oversikt over hvilke tjenester som er konkurranseutsatt.**

Fagforeningens tiltak:

Følge med på det som rører seg politisk og administrativt i kommunen.

Få på plass plasstillitvalde i alle einingar.

Politisk samarbeid i større grad.

Frist: Heile året

**Ha en offensiv strategi med å formidle yrkesfaglig argumentasjon for egenregi, og sikre samarbeid mellom valgte etter hovedavtalen og valgte etter vedtektene.**

Fagforeningens tiltak:

Tilføre kompetanse til eigne tilsette. Oppmuntre dei tilsette til vidareutdanning og tilrettelegge for det, også økonomisk.

Frist: Heile året.

**Motvirke konkurranseutsetting og privatisering gjennom aktivt faglig-politisk samarbeid.**

Fagforeningens tiltak:

Nytte aktivt det fagligpolitiske samarbeidet.

Frist: Heile året.

**Foreslå trepartssamarbeid som arbeidsform i omstilling og utviklingsarbeid.**

Fagforeningens tiltak:

Oppretthalde og videreutvikle samarbeidet som er.

Frist: Heile året.

**Kreve tiltaksplan mot sosial dumping og arbeidsmarkedskriminalitet, gjerne i samarbeid med andre LO-forbund.**

Fagforeningens tiltak:

Gjennom politisk samarbeid kreve at de politiske partiene følger opp dette og får på plass tiltaksplan.

Frist: Kommunestyremøte i mai 2020.

## Organisasjonsbygging og tariffmakt



**Mål 2020**

Økt organisasjonsgrad i KS-området.

Økt organisasjonsgrad i Spekter helse.

Minst 5 prosent økning i antallet elever og lærlinger.

Minst 5 prosent økning i antallet studenter.

Tillitsvalgte på alle arbeidsplasser innen forbundets organisasjonsområde.

Tillitsvalgte skal benytte forbundets ulike kommunikasjonsplattformer i arbeidet.

**Strategier**

Bygge opp tillitsvalgtdekningen slik at alle arbeidsplasser er ivaretatt.

Verve arbeidstakere med høyskole- og universitetsutdanning.

Gjennomføre tillitsvalgtskolering for alle tillitsvalgte.

Skolere plasstillitsvalgte som kan bistå medlemmer om aktuelle spørsmål som er viktige for Fagforbundet.

Styrke Fagforbundets yrkesprofilering gjennom digitale plattformer som gjør det mulig å kommunisere med yrkesgruppene.

Tillitsvalgte skoleres i kommunikasjonsarbeid, med fokus på hvordan nå ut med budskapet i digitale kanaler.

**Tiltak**

Fagforening

**Besøke alle arbeidsplasser der en har medlemmer i løpet av året. Medlemmer som ikke nås på arbeidsplassen må nås på andre måter.**

Fagforeningens tiltak:

Arbeidsplassbesøk og direkte kontakt med medlemmene.

God oversikt på arbeidplass besøk, og hvor vi ikkje får innpass.

Frist: Heile året.

**Kartlegge vervepotensial på alle tariffområder.**

Fagforeningens tiltak:

Holde plasstillitsvalgte oppdatert på medlemslister og ved inn- og utmeldingar.

Halde kontakt med medlemmer i andre tariffområder.

Frist: Heile året.

**Kontakte alle nye medlemmer senest en måned etter innmelding, og alle medlemmer som melder seg ut, eller som står i fare for å bli strøket.**

Fagforeningens tiltak:

Inn- og utmelding tas opp på styremøter. Fane 2 ansvarlig kontakter utmeldinger og de som er i fare for å bli strøket. Leiar kontaktar nye medlemmer.

Frist: Kontinuerlig.

**Aktivt jobbe for å rekruttere flere arbeidstakere med høyskole- og universitets-utdanning, og gjennomføre regelmessig aktivitet på videregående skoler, fagskoler, høyskoler og universiteter i samarbeid med forbundsregionen.**

Fagforeningens tiltak:

Få avtale med Ølen Videregående skule og lage opplegg for dette.

Delta på utdanningsmessa på Steinsvik Arena.

Tillitsvalgte være aktive for å verve medlemmar med høgare utdanning.

Frist: Kontinuerlig

**Etablere klubber på arbeidsplassene, og sørge for at alle medlemmer har en synlig tillitsvalgt.**

Fagforeningens tiltak:

Oppfordre plasstillitsvalgt til å arrangere klubbmøter minst ein gong i året.

Arbeide for at dette kommer inn i arbeidstida.

Synlige oppslag på arbeidsplassen med informasjon frå fagforbundet og kven som er plasstillitsvalgt.

Frist: Heile året.

**Velge hvilke tiltak som skal prioriteres fra handlingsplanen for mangfold og inkludering for å nå målsettingen for arbeidet**.

Fagforeningens tiltak:

Styrke informasjon på ulike språk og oppfordre medlemmer med ikkje norsk opprinnelse til å ta på seg tillitsverv.

Frist: Kontinuerlig

**Være synlige i sosiale medier**.

Fagforeningens tiltak:

Godt oppdatert nettside og aktiv på Facebook.

Frist: Kontinuerlig

## Fag-, yrkes- og kompetanseutvikling

**Mål 2020**

Fagforbundet bidrar til kompetanseutvikling på arbeidsplassen.

Relevant kompetanseheving gir uttelling i lønn.

Rammebetingelsene for og anerkjennelsen av medlemmenes yrkesutøvelse styrkes.

Økt antall læreplasser i alle sektorer.

Fagforbundet er et naturlig valg for arbeidstakere med høyskole- og universitetsutdanning.

**Strategier**

Bruke trepartssamarbeidet lokalt for å sikre faglig utvikling for alle medlemmer.

Følge opp kompetanseplanene, sikre at disse iverksettes og kreve uttelling i lønn.

Utvikle og tilrettelegge for ulike yrkesfaglige tilbud.

Påvirke og bidra i tilretteleggingen for læreplasser i de enkelte virksomhetene, og følge opp Samfunnskontrakten.

Videreutvikle Fagforbundets utdanningspolitikk.

**Tiltak**

Fagforening

**Bistå de tillitsvalgte i gjennomføringen av drøftingsmøter med arbeidsgiver i alle tariff-områder for å utarbeide og iverksette kompetanseplaner.**

Fagforeningens tiltak:

Plasstillitsvalgte skal delta i arbeidet med kompetanseplanene.

Frist: Kontinuerlig

**Jobbe for at flere tar fagbrev.**

Fagforeningens tiltak:

Informere om stipendordninga.

Oppmode både arbeidstaker og arbeidsgiver.

Informasjon om «Fagbrev på jobb».

Samarbeidsmøte minst ein gang i året med AOF.

Frist: Kontinuerlig

**Bidra med faglige argumenter i forbindelse med omstilling- og utskillingsprosesser.**

Fagforeningens tiltak:

Fagforenings styret og strategigruppa arbeider opp mot polikarane.

Frist: Kontinuerlig

**Samarbeide med arbeidsgiver for å øke antall læreplasser i alle virksomheter, spesielt i offentlig sektor, og bidra til at veileder har kompetanse til å gi et godt faglig opplæringstilbud til lærlingen.**

Fagforeningens tiltak:

Oppmode kommunen til å auke antall læreplassar.

Kvalitetssikre veiledere og sikre at rett fag møter fag.

Frist: Vår

**Sikre at medlemmene får faglige tilbud.**

Fagforeningens tiltak:

Samarbeidsmøte minst ein gang i året med AOF.

Informasjon til kommunen på tilbud fra fagakademiet og AOF.

Frist: Kontinuerlig

## Miljø og klima

**Mål 2020**

Miljø- og klimapolitikken til Fagforbundet er kjent blant tillitsvalgte og medlemmer.

Fagforbundet har kartlagt eget karbonavtrykk, og lagt fram en plan for hvordan redusere det.

**Strategier**

Systematisere og konkretisere Fagforbundets miljø- og klimapolitikk.

Påvirke og bidra i tilretteleggingen for læreplasser i de enkelte virksomhetene, og følge opp Samfunnskontrakten.

**Tiltak**

Fagforening

**Bruke det faglig-politiske samarbeidet til å konkretisere en offensiv miljø- og klimapolitikk.**

Fagforeningens tiltak:

Oppmode kommunen til å legge til rette for gjennbruk og kildesortering.

Frist: Heile året.

**Påvirke arbeidet med kommunale klima- og energiplaner, og være pådriver til å integrere det ytre miljø i HMS-arbeidet.**

Fagforeningens tiltak:

Bruke det politiske samarbeidet.

Frist: Heile året.

**Sette lokalt miljø- og klimaarbeid på dagsorden på medlemsmøter.**

Fagforeningens tiltak:

Oppfordre til å tenke på miljø og klima på arbeidsplassane.

Frist: På medlemsmøter

**Kurs og konferanser**

1. Planlagte kurs og konferanser for tillitsvalgte valgt etter hovedavtalene

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Type kurs | Målgruppe | Tidspunkt |
| Fase 0 | Tillitsvalgte | 2020 |
| Fase 1 | Tillitsvalgte | 2020 |
| Fase 2 | Tillitsvalgte | 2020 |
|  |  |  |
|  |  |  |

1. Planlagte kurs og konferanser for tillitsvalgte valgt etter vedtektene

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Type kurs | Målgruppe | Tidspunkt |
| Fase 0 | Tillitsvalgte | 2020 |
| Fase 1 | Tillitsvalgte | 2020 |
| Fase 2 | Tillitsvalgte | 2020 |
| Styresamling | Styret | 2020 |
| Forhandlingskurs | Forhandlingsutvalget | 2020 |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**TILTAKSPLAN**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tiltak**  **(Hva skal vi gjøre)** | **Hvordan skal vi gjøre det** | **Når skal vi gjøre det – eventuelt innen** | **Hvem har ansvaret for at det gjøres** | **Ressurser**  **(menneskelig og økonomisk)** | **Evaluering - hvordan gikk det?** |
| Tiltak 1  Heltid og likelønn | Tilby stillingsauke til ufrivillig deltidstilsette. Jobbe mot å lyse ut heile stillinga.  Kurs i lokale forhandlingar | Kontinuerlig | HTV og PTV | 15000,-( Inkludert i kurspott på 40000,-) |  |
| Tiltak 2  Offentlige tjenester i egenregi | Nytte aktivt det faglig politiske samarbeidet. | Kontinuerlig | Strategigruppa |  |  |
| Tiltak 3  Organisasjonsbygging og tariffmakt | Verving  Arbeidsplassbesøk  Kontakte nye medlemmer  Kontakte utmelde medlemmer  Skulebesøk.  Utdanningsmesse  Klubb på arbeidsplassane  Årsmøte  Styremøter  Medlemsmøter  Styresamling  Facebook  Nettside  SMS  Presentasjonsfolder  Inkludering/brosjyrer ulike språk  Posthylle til PTV og oppslagstavle  Forbundsveker  Møter med plasstillitsvalde | Kontinuerlig  Kontinuerlig  Kontinuerlig  Kontinuerlig  Hausten 2020  Vinter 2020  Kontinuerlig  Januar  Kontinuerlig  Juni og des.  4.gonger pr år | Alle/tillitsvalde  Leiar  Leiar  Fane 2  Ungdomstillitsvald  Leiar/Region 4  PTV/Seksjonsleiar  Styrer  Styret  Styret  Styret  Nestleiar  HTV- (KASF)  Fane 2  Fane 2/1. vara  HTV  PTV – HTV/Leiar  Nestleiar  HTV | 10000,- medlemspleie  21000,-  8000,-  2000,-  21000,-  2000,-  5000,-  4000,- |  |
| Tiltak 4  Fag-, yrkes- og kompetanseutvikling | Oppmode til å ta fagutdanning/kurs  Informere om stipendordning  Kompetanseplanar  Læreplassar | Kontinuerlig | Seksjonsleiarne  Seksjonsleiarar  PTV/HTV  Strategigruppa |  |  |
| **Tiltak**  **(Hva skal vi gjøre)** | **Hvordan skal vi gjøre det** | **Når skal vi gjøre det – eventuelt innen** | **Hvem har ansvaret for at det gjøres** | **Ressurser**  **(menneskelig og økonomisk)** | **Evaluering - hvordan gikk det?** |
| Tiltak 5  Miljø og klima | Samarbeide politisk | Kontinuerlig | Strategigruppa |  |  |
| **Opplæring av tillitsvalde** | **Fase-opplæring**  **Kurs tillitsvalde** | Kontinuerlig | Opplæringsansvarlig | **50000,-** |  |
| **Medlemsaktivitet** | **Blåtur** | Juni 2020 |  | **33000,-** |  |
| **Arbeid i yrkesseksjonane, pensjonist og ungdomstillitsvald** |  | Kontinuerlig | Yrkesseksjons-  leiarane | **18000,-** |  |
| **Diverse kurs og konferansar**  **Storsamling** |  | Kontinuerlig  5.-6.mai |  | **40000,-** |  |
| **Lokale forhandlingar** |  | August - September | Leiar i forhandlingsutvalet (HTV) | **4000,-** |  |