

RIKSMEKLINGSMANNENS MØTEBOK

i sak 2010-093 mellom

HANDEL OG KONTOR I NORGE

på den ene side

og

NHO LUFTFART

på den annen side

vedrørende Luftfartsoverenskomsten

Den 20. og 21. oktober 2010 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklingsmannens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av meklingsmann Nils Dalseide.

Til stede for partene:

Handel og Kontor i Norge:

Peggy Hessen Følsvik, Kristine Rua Nielsen, Ingfrid Jekteberg, Marit Tranung Olsen, Oraphan Chaipurm, Trond Smøraas, Tone Cecilie Fredriksen, Tone Ljoså, Sissel Weholdt, Jon Olav Samuelsen, Kjetil Neskvern.

NHO Luftfart:

Odd M. Nymoen, Ragne Eikrem, Erik Moe, Terje Horn Evensen, Jørn Nyborg, Hilde D. Lindin, Mona Lervåg, Tonje Lyssand Vadseth, Gunnar Martinsen, Ann-Helen Øverås og Fredrik Øygard.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppgivelse fra Handel og Kontor i Norge, mottatt 22. september 2010.
2. Riksmeklingsmannens forbud mot arbeidsstans, datert 23. september 2010.
3. Handel og Kontor i Norges krav om at meklingen avsluttes, mottatt 15. oktober 2010.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Under ledelse av meklingsmannen oppsto det enighet mellom partene om endringer i tariffavtalen, slik som inntatt i vedlegg 1 og 2.

Arbeidstakerne opplyste at vedlegg 1 og 2 ville bli sendt til uravstemming med frist 22.11.2010 kl. 14.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 13.55

Nils Dalseide

Vedlegg 1

Luftfartsoverenskomsten – avtale 479 – Mellom NHO Luftfart HK - 21.10.2010 13:35

Økonomi

Generelt tillegg: kr. 1,- per time (per 1. april 2010)
Lav- og likelønnstillegg: kr. 0,50 pr. time (per 1. juli 2010)

Nye satser for minste månedsførtjeneste i § 311:

pr. 1. april 2010 inkl. generelt tillegg:	pr. 1. april 2011 før generelt tillegg legges til:
Kulepunkt 1: kr 20 359	Kulepunkt 1: kr 21 377
Kulepunkt 2: kr 23 034	Kulepunkt 2: kr 24 186
Kulepunkt 3: kr 25 174	Kulepunkt 3: kr 26 433

Det er enighet om at ovenstående beregningsmåte, hvor det generelle tillegget legges oppå den prosentvise økningen av minstelønnssetningen, gjelder for dette oppgjøret.

Avsnitt 11

Overenskomstens varighet

110. Avsnittet endres til;

Overenskomsten trer i kraft den 1. april 2010 og gjelder til 31. mars 2012 og videre 1 - ett - år av gangen med mindre den blir sagt opp skriftlig med minst 2 - to - måneders varsel.

Avsnitt 20

Alminnelige bestemmelser om arbeidstidens inndeling

203. Nytt avsnitt; **Bruk av deltid**

I tilfelle arbeidstaker hevder at det ikke er samsvar mellom avtalt stillingsandel og faktisk omfang, skal virksomheten og den ansatte drøfte den ansattes krav om økt stillingsandel opp imot virksomhetens behov for arbeidskraft.

Avsnitt 23

Utfyllende bestemmelser om skiftarbeidstidens lengde og inndeling

231. Første avsnitt endres til;

Skiftplaner skal fastsettes etter forhandlinger med funksjonærenes tillitsvalgte. Planene skal legges opp slik at de dekker den forventede trafikk og hensynet til rasjonell drift og arbeidsmiljømessige forhold.

Ny 312 – resten av §-en forskyves

Justeringsklausul:

Luftfartsoverenskomstens minstelønnssetninger reguleres årlig med virkning fra 1. april. I samordnede oppgjør og mellomoppgjør gjennomføres det etter at oppgjøret er vedtatt, en justeringsforhandling av minstelønnssetninger i overenskomsten. Lønnsveksten i

tariffområdet vektlegges ved justeringen for å sikre at minstelønnsatsen ikke blir hengende etter over tid.

320.5. **Ny Fagprøve**

Avsnittet endres til;

For lærlinger og praksiskandidater som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter opplæringslovens forskrift § 3-62. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling slik at ny prøve kan avlegges.

320.6 Lønnsvurdering for fagarbeider:

Første avsnitt endres til:

For en arbeidstaker som har bestått fagprøve i fag som er relevant for stillingen, skal det utbetales et fagbrevtillegg på 3,2 % av grunnlønn.

Avsnitt 40

Godtgjørelse for overtidarbeid

404. **Matpenger ved overtidarbeid**

404.1. Avsnittet endres til;

En funksjonær som blir tilsagt overtid i tilslutning til sin ordinære arbeidstids slutt, utbetales kr 74,- i matpenger. Dette under forutsetning av at overtiden varer minst 2 – to - timer og at bedriften ikke skaffer mat.

420.2 Skifttillegg skal beregnes og utbetales som faste månedlige beløp, og beløpet beregnes ved å multiplisere det totale antall veide timer pr. måned med kr 65 per veiet time.

Bilag 1

Avtale om korte velferdspermisjoner

Punkt 11. Nytt;

Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.

Punkt 12. Nytt;

Permisjon for oppmøte på sesjon.

Gjennomføringen gjøres gjeldende med virkning fra 1. april 2010. Lønnsforhøyelsen gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før vedtakelsen.

Partene er enige om at arbeidet i deltidsutvalget fortsetter i perioden med samme mandat.

HK har rett til reforhandling uten konfliktrett dersom annet fagforbund innen funksjonærområdet oppnår bedre resultater ved seinere sentrale forhandlinger/mekling.

Vedlegg 2

Tillegg for å rette opp lønnsforskjeller mellom menn og kvinner

Det skal fastsettes en lav- og likelønnsnett på den enkelte bedrift på kr 0,50 per time per ansatt. Partene lokalt skal gjennom forhandlinger benytte denne potten til å rette opp skjevheter som måtte være på bedriften, og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Ved forhandlingene skal de lokale parter:

- Fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn.
- Klarlegge hvem som gis tilbud om formell kompetanse, faglig oppdatering, kompetanseheving og lignende som gir annen lønsplassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse
- Klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønssystemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver
- Kartlegge hvilke kriterier som er benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper
- Gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale
- Sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger. Dersom dette ikke er gjort, kan likelønnsnetten brukes i denne sammenheng.

Dersom partene etter gjennomgangen iht. ovenstående konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp ved hel eller delvis bruk av likelønnsnetten. De deler av lav- og likelønnsnetten som ikke benyttes til å rette opp eventuelle skjevheter, fordeles med like store beløp per time per ansatt.

Forhandlingene skal være avsluttet innen 31.12.2010.

Tillegg gis med virkning fra 01.07.2010.

NHO Luftfart og Handel og Kontor i Norge kan hver for seg kreve at protokoll fra disse forhandlingene sendes de respektive organisasjonene.

LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillingsloven krever. Dette fremgår også av Likelønnskommisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinnedominerte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. I følge Likelønnskommisjonen skyldes denne inntektsskjevheten det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor kvinner velger andre yrker enn menn og hvor kvinner i mindre grad

innehar lederstillinger. Kvinner arbeider dessuten i større grad deltid, noe som gir en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn det menn har. Dette er uheldig ut i fra et likestillingssynspunkt og i forhold til tilgang på arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

Partene ønsker å bidra til en utvikling som gir en stabil og varig utjevning av inntektsforskjeller mellom kjønnene, men innser samtidig at lønnsoppgjørene alene ikke kan fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Partene er derfor enige om at det må arbeides med tiltak på flere plan for å oppnå langsiktige, strukturelle endringer som vil gi en varig utjevning av inntektsforskjellene mellom kjønnene.

Likelønnskommisjonen slo fast at inntektsforskjellene vokser i småbarnsfasen. For å bidra til en likere fordeling av omsorgsoppgavene, ser partene behov for å gi arbeidstakerne mulighet til å tilpasse arbeidssituasjon og familieliv på en bedre måte. Dette kan blant annet gjøres ved tilpassing av arbeidstidsordninger og bedre tilrettelegging for foreldre i småbarnsfasen.

Likelønnskommisjonen fastslo videre at langt flere menn enn kvinner innehar ledende stillinger, og at dette har konsekvenser for lønnsforskjellene mellom kjønnene. Det er også et faktum at kvinnedominerte grupper ofte ledes av menn. Partene er enige om at det er viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta lederstillinger. Partene vil derfor legge vekt på etter- og videreutdanningsprogrammer som kvalifiserer kvinner for lederstillinger innen Luftfartsoverenskomstens bransje. Det samme gjelder for tiltak som kan øke rekruttering av kvinner til bransjen.

For å sikre mer målretting i likestillingsarbeidet, for å bidra til å utjevne inntektsforskjeller mellom kjønnene, og for å bidra til en sterkere tilknytning til arbeidslivet for kvinner, vil partene med utgangspunkt i "Soria Moria II" invitere Regjeringen til et samarbeid om:

Småbarnsfasen

Partene ønsker at Regjeringen, gjennom Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd, tar initiativ til at det utvikles programmer for å få til en jevnere fordeling av omsorgsoppgaver i småbarnsfasen mellom kvinner og menn. Dette vil bidra til at kvinnes tilknytning til arbeidslivet forsterkes, og dermed gi en bedre lønnsutvikling for kvinner.

Flere kvinner i lederstillinger

For å få flere kvinner i lederstillinger, er det viktig å legge vekt på styrking av formal- og realkompetanse. Det bør derfor, langt mer offensivt enn i dag, utvikles målrettede etter- og videreutdanningstiltak som vil bidra til å kvalifisere flere kvinner for lederstillinger. Partene vil utfordre myndighetene til å bidra til utvikling og iverksetting av spesifikke etter- og videreutdanningstiltak med dette som formål.

Dette kan best skje gjennom et eget program forankret i 3 – partssamarbeidet hvor staten bidrar med finansiering på samme måte som ved Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP) og Basiskompetanseprogrammet (BKA).

Endring i overenskomsten

Følgende tekst erstatter teksten i første avsnitt i overenskomstens § 642:

Dersom en av partene krever det, skal de lokale parter i tariffperioden drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale.