

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2022-065 mellom

FELLESFORBUNDET
på den ene side

og

NHO LUFTFART
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2022 - Flyoverenskomsten

Den 20. og 21. juni 2022 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo, under ledelse av mekler Arild Dommersnes.

Til stede for partene:

Fellesforbundet:

Dag-Einar Sørensen, Trygve Skogseide, Joar Mathisen, Gunnar Holm, Anders Haug, Petter Stalsberg, Eivind Dybvig, Joachim Aabol, Knut Øygaard, Bård Jordfald, Dag Odnes og Sara Kvam.

NHO Luftfart:

Kathrine Christensen, Ann Helen N. Vollset, Svein Henriksen, Trond Lome, Terje Horn Evensen, Linda Solberg, Henrik Otten, Torbjørn Lothe, Robert Andersen og Jon F. Claudi.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Fellesforbundet mottatt 3. juni 2022.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans datert 3. juni 2022.
3. Fellesforbundets begjæring om at meklingen avsluttes datert 16. juni 2022.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren fremla forslag i samsvar med vedlegg til møteboken.

Arbeidsgiver aksepterte forslaget.

Arbeidstaker sender forslaget ut til uravstemning med anbefaling.

Svarfrist ble satt til 24. august 2022 kl. 15.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 03.45.



Arild Dommersnes

MEKLERENS FORSLAG

i sak 2022-065

FELLESFORBUNDET

på den ene side

og

NHO LUFTFART

på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2022 – Flyoverenskomsten

Økonomi:

Det gis et generelt tillegg til alle som omfattes av overenskomsten på kr 4,- pr time med virkning fra 1. april 2022.

Minstelønnsatsene heves med kr 11,25,- per time i punkt 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3, 2.2.9 som beregnes fra 2020-satsene. Minstelønnsatsene er inkludert det generelle tillegget på kr 4,- per time.

Matpengesatsen heves til kr 96,-.

Øvrige tillegg:

Det er en økning på 5,28% på minstelønnsatsene i punkt 2.3.8, 2.3.9, 2.3.10, 2.4.3 og 5.2.1.

Alle satsøkninger er fra 1. april 2022.

Dette innebærer at de nye satsene blir følgende:

§ 2.2 Minstelønn

2.2.1 Fagarbeidere

Minstelønn	fra 1. april 2022
Fagarbeider	kr 28 682,-
etter 1 år	kr. 28 903,-

2.2.2 Spesialarbeidere

Minstelønn	fra 1. april 2022
Spesialarbeidere	kr. 27 058,-
etter 1 år	kr. 27 267,-

2.2.3 Hjelpearbeidere

Minstelønn	fra 1. april 2022
Hjelpearbeidere	kr. 25 202,-
etter 1 år	kr. 25 418,-

Endringer i overenskomsten:

§ 1.5.3 (Opplæring og teknologisk utvikling)

Endringer i overenskomsten, som følge av ny teknologi. Partene er oppmerksomme på nødvendigheten av at den teknologiske utvikling fortsetter. Denne utviklingen innvirker både på arten og utførelsen av de arbeidsområder som hører inn under denne overenskomst. Partene vil i tariffperioden søke å avklare behov for eventuelle endringer i overenskomsten for å tilpasse denne til ny teknologi.

Protokolltilførsel

Flyselskapenes fremtidige konkurransevne vil bl.a. være avhengig av tilpasning til ny teknologi og tilgang på fagarbeidere og annen kvalifisert arbeidskraft.

Med sikte på at arbeidstakerne som omfattes av Flyoverenskomsten skal kunne kvalifiseres til nye arbeidsoppgaver som utviklingen fører med seg og skal kunne oppfylle de krav som i fremtiden vil bli stilt til dem, er partene enige om:

- at det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning samt legge forholdene til rette slik at bedrifter som har en forutsetning for det, i større utstrekning tar inn lærlinger.
- Å anmode de lokale parter om å vurdere behov og tiltak som øker mobilitet og tilgang av lærlinger.
- Å anbefale de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter.
- At Fagråd Elektro søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeideres kvalifikasjoner, som endrede arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v. vil kreve,
- at ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jfr. kap. VI tilleggsavtale II til Hovedavtalen. Opplæring innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste,
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter Opplæringslova §3-5 opprettholdes også i fremtiden.
- at videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, bedrifter og de enkelte arbeidstakere

Partene vil søke å påvirke myndighetene slik at tilbud om videreutdanning kan gis så vel i arbeidstiden som i fritiden, avhengig av lokale forhold,

– at bedriften og tillitsvalgte hvert år drøfter generelle opplærings spørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der dette er hensiktsmessig.

– at bedrift og tillitsvalgte regelmessig drøfter om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til å ta fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.

– At det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom Industrifagskolen eller andre relevante etter- og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift- og personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak skal avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

For at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak som nevnt over av inntil 7,5 timers varighet pr. år, betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

§ 1.6 Likeverd

Fellesforbundet og NHO Luftfart er enige om at et målrettet arbeid med mangfold og likeverd vil være viktig for å bedre rekrutteringen til bedriftene. Bedriftenes samfunnsansvar på dette området kan bidra til større motivasjon blant medarbeideren. Dette vil medvirke til å sikre bedriftenes konkurransevne og markedstilpasning. For øvrig vises til Hovedavtalens Tilleggsavtale II; Rammeavtale om likestilling i arbeidslivet.

Likestilling mellom kvinner og menn og ikke diskriminering

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidsgiver har ansvaret for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvaret for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriften.

Det vises også til § 1.6.3 om likelønn, Fellesbilag 6 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II – Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

1.6.3 Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn etter Flyoverenskomsten under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser.

Partene lokalt skal, gjennom forhandlinger, 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 tiltak som gir grunnlag for annen lønns plassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse. De lokale parter må sikre at kvinner og menn likebehandles.
- 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. (Partene er enige om at teksten i dette strekpunktet skal revurderes ved oppgjøret i 2022).
- 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 fødsels penger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger.

Dersom partene, etter gjennomgangen iht. ovenstående, konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp.

I alle bedrifter som etter loven har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

2.3.12 Signeringstillegg

Arbeidstakere som pålegges av arbeidsgiver å signere lasterapporten før flyavgang skal ha et tillegg på 10 prosent regnet av beregningsgrunnlaget for hele skiftets lengde, dersom arbeidstaker ikke allerede har lagdertillegg iht 2.3.4.1 eller 2.3.5.

1.7.2 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne

Partene på den enkelte bedrift skal regelmessig og minst en gang pr år drøfte arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne. I denne sammenhengen henstiller

partene til at det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, arbeidstidsordninger, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere.

Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

Dersom det i drøftelsene konstateres at det er vanskelig å fritta eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne fra slike arbeidsoppgaver beskrevet over, skal partene utarbeide en overordnet plan for nevnte gruppe.

2.1.5 ID-kort og sikkerhetsklarering

Ved rekruttering av arbeidskraft dekker bedriften kostnader til ID-kort og bakgrunnssjekk. Dette under forutsetning av at kandidatene oppfyller kravene for ansettelse.

5.2.1 Vask av arbeidstøy

Selskapet holder arbeidstakerne med arbeidstøy etter behov.

Arbeidstøy er selskapets eiendom. Vasken besørages av selskapet, eller arbeidstakerne betales kr 47,39 pr. uke til dekning av utgiftene, dette uavhengig av stillingsprosent.

Pkt. 5.2.1 Arbeidstøy og verneutstyr

Selskapet holder arbeidstakerne med arbeidstøy etter behov. Arbeidstøy er selskapets eiendom.

Vasken besørages av selskapet, eller arbeidstakerne betales kr 47,39 pr. uke til dekning av utgiftene, dette uavhengig av stillingsprosent.

Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært, arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstillende HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

Der hvor arbeidstaker utfører arbeid hvor arbeidet krever vernebriller, skal bedriften tilby vernebriller med styrke til arbeidstakerne som har et dokumentert behov for dette og hvor vernebriller som benyttes utenpå ordinære briller ikke gir hensiktsmessig vern. Nærmere retningslinjer for ordningens praktisering, f.eks. utgiftsdekning, arbeidets varighet mv., utarbeides på den enkeltes bedrift.

§ 9.7 Tjenestepensjon

NHO Luftfart og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at de lokale parter en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, uførhet osv. for de enkelte grupper av

arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingen skal det settes opp protokoll.

Pkt. 10.1 Ikrafttreden og varighet

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2024 og videre 1 – ett – år av gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

Pkt. 10.2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO eller det organ LO bemyndiger om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap eller det organ LO bemyndiger og NHOs representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2023) NHO Luftfart Fellesforbundet NHO LO.

Til protokollen:

1. Kompetansereform – Etter- og videreutdanning for alle

Partene viser til regjeringens svar til partene i frontfaget om den varslede kompetansereformen. Fellesforbundet og NHO Luftfart vil sammen følge dette arbeidet med sikte på at det kan utvikles bedre relevante tilbud til etter- og videreutdanning for fagarbeidere innen bransjen.

2. Likestilling og likeverd

Partene er enige om viktigheten av å utvikle gode systemer for å forebygge og hindre seksuell trakassering på arbeidsplassen. Partene er videre enige om å arbeide for å bedre kjønnsbalansen på arbeidsplassen, herunder tilrettelegging for gravide, samt foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn.

3. Korte velferdspermisjoner

Partene viser til avtalt arbeid om gjennomgang av bestemmelsene om korte velferdspermisjoner gjort i frontfaget. Det er avtalt en ferdig rapport fra arbeidet 30. september 2023. Partene på denne overenskomsten vil drøfte spørsmålene når rapporten foreligger.

4. Lokale lønnsforhandlinger, regulering av satsene i lønssystemet

Partene er enige om at konsumprisindeks (KPI) og rentenivå ikke skal kunne påberopes som grunnlag for regulering av satsene i lønssystemet.

Ikrafttredelsesbestemmelser:

De økonomiske utslagene av forbundsvise forhandlinger gis utslag fra 1. april 2022, men utbetales ikke før oppgjøret er vedtatt. Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. før vedtakelsen.