

**Fellesforbundets krav ved tariffrevisjonen 2022**

**for**

**Flyoverenskomsten**

**1. Lønnstillegg**

Det fremmes krav om generelt tillegg.  
Fellesforbundet vil konkretisere kravene i løpet av forhandlingene.

**1.2. Minstelønn**

Det fremmes krav om økning av minstelønnsatsene.  
Fellesforbundet vil konkretisere kravene i løpet av forhandlingene.

**1.3. Justering av satsene i overenskomsten**

Det fremmes krav om at satsene i overenskomsten økes.  
Det fremmes krav om at matpengesatsen økes.

**2. Det fremmes krav om endringer i pkt. 2.3.4.1 Lagleder og lignende stillinger/funksjoner**

**2.3.4.1 Kontrollør – lagleder og lignende stillinger/funksjoner**

Andre arbeidstakere i fast stilling som kontrollør, lagleder eller lignende stilling/funksjon, skal ha et tillegg på 10 % regnet av beregningsgrunnlaget.

Merknad - Ramp

Andre arbeidstakere som midlertidig blir tildelt ansvar for lasting og/eller signering av fly, skal ha et tillegg på 10 % regnet av beregningsgrunnlaget.

**3. Det fremmes krav om endringer i pkt. 1.7.2 (eldre arbeidstakere med nedsatt helse)**

Pkt. 1.7.2 (Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse)

Partene på den enkelte bedrift skal regelmessig og minst en gang pr år ~~Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer~~ drøfte arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det ~~bør~~ skal særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, arbeidstid, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere.

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



## Fellesforbundet

Dersom det i drøftelsene konstateres at det er vanskelig å frita eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedtatt helse fra slike arbeidsoppgaver beskrevet over, skal partene utarbeide en plan for hvordan situasjonen kan avhjelpes.

### **4. Det fremmes krav om endring av pkt. 2.3.11 Avising av fly**

Ved avisning av fly betales operatøren i kurven et tillegg. Retningslinjer avtales i den enkelte bedrift.

Omfang og tillegg for avisningsansvarlig avtales i den enkelte bedrift.

Arbeidstakere som utfører avisning av fly gis et tillegg på 10 prosent på timefortjenesten av hele skiftets lengde.

### **5. Det fremmes krav om endring av pkt. 2.3.10 Toalettømming**

#### **Pkt. 2.3.10 Toalettømming**

For tømming av toalettbøtter som må bæres ut av flyet og når det ved uhell i forbindelse med betjening av toalett vogn medfører tilgrising av operatøren, betales minimum kr. 77,84 pr. fly.

Ansatte som utfører toalett- eller avfallstømming gis et tillegg på 30 kroner pr tømming av toalett.

Ansatte som utfører toalett- eller avfallstømming skal tilbys vaksiner som helsetjenesten tilrår. Bedriften holder personlig verneutstyr og egnet personlig arbeidstøy som skal benyttes til oppgavene.

### **5. Det fremmes krav om endring av pkt. 2.1.5 Kurs, opplæring og sikkerhetsklarering**

#### **2.1.5 Kurs, opplæring og sikkerhetsklarering-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.

### **7. Det fremmes krav om endring av pkt. 5.2.1 (vask av arbeidstøy)**

5.2.1 Selskapet holder arbeidstakerne med arbeidstøy etter behov.

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

### **8. Det fremmes krav om endringer i pkt. 3.4.5 Bevegelige helligdager/høytidsdager**

For å kunne utarbeide turnusskiftplan som ivaretar såvel de ansattes som selskapets behov, er partene i det enkelte selskap enige om å avtale arbeidstidsordninger som dispensere fra aml § 10-8 (4) 2. pkt. avsnitt for såvidt gjelder de bevegelige helligdager som ikke faller på søndager jfr. aml § 10-8 (4) 3 pkt.



## Fellesforbundet

Arbeidstakere som arbeider skift og som må arbeide på en slik bevegelig hellig/høytidsdag, skal i tillegg til den tariffestede godtgjørelse for denne dag ha en tilleggskompensasjon tilsvarende 100% overtidstillegg på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 1 og 17. mai, Kristihimmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. og 2. juledag.  
I stedet for denne tilleggskompensasjonen kan det med den enkelte avtales avspasering.

### **9. Det fremmes krav om nytt pkt. 3.4.6 Tilleggskompensasjon helligdager/høytidsdager**

Nytt pkt. 3.4.6 Tilleggskompensasjon helligdager/høytidsdager

Arbeidstakere som arbeider skift og som må arbeide på en slik bevegelig hellig-/høytidsdag, skal i tillegg til den tariffestede godtgjørelse for denne dag ha en tilleggskompensasjon tilsvarende 100% overtidstillegg på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 1 og 17. mai, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. og 2. juledag.

I stedet for denne tilleggskompensasjonen kan det med den enkelte avtales avspasering.

### **10. Det fremmes krav om ny § 3.4.7**

Ny § 3.4.7

Etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag utbetales 100 % tillegg.

### **11. Det fremmes krav om endringer i pkt. 3.5.1.11 Amme barn**

Pkt. 3.5.1.11

Kvinner som ammer barn har rett til den fritid hun av den grunn trenger og minst en time ~~halv time~~ to ganger daglig eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil ~~en to timer~~ to timer pr. dag.

Betaling for dette er begrenset til maksimalt to timer ~~en time~~ om dagen og opphører når barnet fyller ett år.

### **12. Det fremmes krav om endringer i pkt. 10.1 og pkt. 10.2 Ikrafttreden og varighet**

Pkt. 10.1

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

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.



## Fellesforbundet

Endringene i tariffavtalen 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).

### **13. Endrede eller nye krav**

Det tas forbehold om endrede eller nye krav i løpet av forhandlingene.

#### **Krav del II – Tekster fra frontfaget:**

##### **1. Det fremmes krav om endringer i § 1.6 Likeverd**

###### § 1.6 Likeverd

1.6.1 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 markedstilpassning. For øvrig vises til Hovedavtalens Tilleggsavtale II; Rammeavtale om likestilling i arbeidslivet.

###### Likestilling mellom kvinner og menn og ikke diskriminering

Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor flybransjen. NHO Luftfart og Fellesforbundet minner partene på alle nivåer om viktigheten av at de gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven.

Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

###### Protokolltilførsel

Partene på den enkelte bedrift skal i løpet av avtaleperioden foreta nødvendig gjennomgang av sine lokale avtaler for å sikre at disse er i samsvar med likestillingslovens bestemmelser.

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.

Forsvaret 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.



## **2. Det fremmes krav om endringer i pkt. § 1.5.3 (Opplæring og teknologisk utvikling)**

### *Pkt. 1.5.3*

*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*



## Fellesforbundet

lokale forhold,

– at bedriften og tillitsvalgte hvert år drøfter generelle opplæringsspørsmål 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 og minst en gang pr år hvert år 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 ufaglærte arbeidstakere får anledning til å ta fagbrev fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere 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.

### **3. Det fremmes krav om nytt pkt. 1.6.3 Likelønn**

#### Pkt 1.6.3 Likelønn

##### 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 lønnsystemet 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).



## Fellesforbundet

- 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.*

### **4. Det fremmes krav om ny § 9.7 Tjenestepensjon**

#### Ny § 9.7 Tjenestepensjon

*NHO Luftfart og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at de lokale parter en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftordningene, 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.*

### **5. Det fremmes krav om endringer i pkt. § 5.2. Arbeidstøy og endringer i pkt. 5.2.1**

#### § 5.2 Ny overskrift: Arbeidstøy og verneutstyr

##### Pkt. 5.2.1

*Selskapet holder arbeidstakerne med arbeidstøy etter behov. Arbeidstøy er selskapets eiendom. Vasken besørges 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 tilfredsstiller nødvendige 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.*

#### **Til protokollen:**

### **1. Kompetansereform – Etter- og videreutdanning for alle**

*Partene viser til reageringens 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.

\* \* \*