

# Protokoll

Den 26. Og 27. April 2010 ble det holdt forhandlinger mellom NHO Luftfart og Fellesforbundet vedrørende revisjon av Flyoverenskomsten 2008.

Til stede

## **NHO Luftfart**

Terje Horn Evensen  
Jørn Nyborg  
Kristine Alstad  
Ellen Bolstad  
Erik Sannerud  
Erik Moe  
Sonny Boateng  
Mona Lervåg  
Nina Fuglebakk  
Ragne Eikrem

## **Fellesforbundet**

Lasse Lilleødegård  
Gunnar Holm  
Trygve Skogseiede  
Erik Stensland  
Allan Lote

Etter fellesmøter og særsmøter kom partene til enighet om følgende:

Det gis et generelt tillegg til alle som er omfattet av Flyoverenskomsten på kr 1,00 pr. time fra 1. april 2010.

Minstelønnsatsene heves som følger:

Satsene heves med 5 % fordelt på to år. Henholdsvis 1. april 3 % i 2010 og 1. april 2 % 2011.

2.4.3. satsen økes med 5.7 %

2.3.9. satsen økes med 5.7 %

2.3.10. satsen økes med 5.7 %

IV

NY 3.2.2.1

Arbeid på dager der arbeidstaker har fått innvilget fri, betales som for overtid bestemt.

§ 4.2.1. femte strekpunkt endres til:

Lønnsystemet **skal** videre inneholde lokalt avtalte bestemmelser om tillegg for ansiennitet.

Nytt punkt 9)

Alle ansatte som kan dokumentere relevant praksis skal godskrives denne ved innplassering på hjelp/spesial/fagarbeider lønnstabellene.

§ 3.5.1.9

Nytt punkt:

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

Nytt punkt:

Permisjon for oppmøte på sesjon.

- Husmorvikar utgår i § 3.5.1.4.

## **2 TILLEGG FOR Å RETTE OPP LØNSFORSKJELLER MELLOM MENN OG KVINNER**

Det skal fastsettes en lav- og likelønnsrett på den enkelte bedrift på kr 0,50 per time per ansatt. Partene lokalt skal gjennom forhandlinger benytte denne retten 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 lønns plassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse
- Klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønns systemet 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 likelønnsretten 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 likelønnsretten. De deler av lav- og likelønnsretten som ikke benyttes til å rette opp eventuelle skjevheter, fordeles med like store beløp per time per ansatt.

Forhandlingene skal være avsluttet innen 1.7.2010.

Tillegg gis med virkning fra 1.7.2010.

NHO Luftfart og Fellesforbundet kan hver for seg kreve at protokoll fra disse forhandlingene sendes de respektive organisasjonene.

### **3 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 de kvinnedominerte gruppene innenfor frontfagene 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 industriens bransjer. Det samme gjelder for tiltak som kan øke rekruttering av kvinner til industrien.

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).

## **4 ALLMENNGJØRING/”SOSIAL DUMPING”**

### **BRANSJEPROGRAM FOR ET SERIØST OG VELFUNGERENDE ARBEIDSLIV**

Norge har lange tradisjoner for at et godt samarbeid mellom partene i arbeidslivet og offentlige myndigheter legger grunnlaget for et velfungerende arbeidsliv. Dette er det viktig å bygge videre på.

Partene viser til regjeringserklæringen der Regjeringen vil ta et krafttak i bransjer som er særlig utsatt for useriøsitet, sosial dumping og utstøtings- og arbeidsmiljøproblemer gjennom treparts bransjeprogrammer.

Partene har bedt myndighetene om å ta initiativ ovenfor partene i arbeidslivet for å utforme treparts bransjeprogrammer som fremmer et seriøst og velfungerende arbeidsliv i særlig utsatte bransjer.

## **5 Innarbeidingsordninger/rotasjonsordninger**

Ansatte i bemanningsforetakene må sikres alminnelige avtalerettigheter og ordnede lønns- og avtaleforhold. Fellesforbundet legger til grunn at dette blir løst mellom LO og NHO i forkant av oppgjøret, eller som del av oppgjøret mellom Fellesforbundet og Norsk Industri.

### **INNLEIE AV ARBEIDSKRAFT/BORTSETTING AV ARBEID**

NHO Luftfart og Fellesforbundet viser til at det foreligger en avtale mellom NHO og LO om ”Midlertidig overenskomst for bemanningsbransjen”.

### **Lærling i teknisk- allmennfag (TAF – lærlinger)**

For den tiden lærlingen er utplassert i bedrift de to første årene, betales 30 % av nyutdannet fagarbeider. De to siste årene betales lønn for verdiskapningstiden, slik at de samlet over alle 4 årene opparbeider en samlet lønn tilsvarende en årslønn for nyutdannet fagarbeider.

Retningsgivende tabell:

1	2	3	4	halvår
55	55	70	75	prosent

## VEDLEGG

- Bilag 1. Kopi av brev fra Norsk Industri og Fellesforbundet til regjeringen ved statsminister Jens Stoltenberg om bransjeprogram for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, datert 10. april 2010.
- Bilag 2. Brev fra Det Kongelige Arbeidsdepartement til Fellesforbundet, Norsk Industri og Riksmeglingsmannen, datert 10. april 2010.

Fellesforbundet meddelte at uravstemning for Flyoverenskomsten finner sted 26 mai 2010 og at tilbakemelding til NHO Luftfart skjer 28. mai d.å.

Gjennomføringen gjøres gjeldende med virkning fra 1. april 2010.  
Partene tar forbehold om vedtakelse av riksmeglingsmannens forslag i meglingen mellom Fellesforbundet og Norsk Industri i anledning av revisjon 2010 av frontfagene.

NHO Luftfart

Fellesforbundet