

Forhandlingsprotokoll Flyavtalen del A og B

2024, 5. juni ble det gjennomført forhandlinger om revisjon av Flyavtalen del A og B. Forhandlingene ble ført hos NHO.

Forhandlingsdelegasjon fra Parat:

Hans Kleppa
Mia Hansen, WGH
John-Even Claussen
Mona S. Knutsdatter
Katrine Marie Andresen Roald
Kjell Rego
Thore Selstad Halvorsen

Forhandlingsdelegasjon fra NHO:

Ann Helen N. Vollset
Linda M. Solberg
Tove Henriksen Møller
Trine Hasselknippe Olsby
Knut Eivind Dalseng
Svein Henriksen
Hans Petter Vik

Generelt tillegg:

Det gis et generelt tillegg på kr. 7 per time per 1. april 2024.

Ny § 3 Deltid (øvrige forskyves)

I de 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.

Medlemsbedriftene skal kartlegge bruken av deltid med sikte på å avdekke eventuell ufrivillig deltid. Bemanningsbehov og tiltak mot eventuell ufrivillig deltid skal være fast post på bedriftsutvalg/arbeidsutvalg (kontaktmøte), jfr. Hovedavtalen kap IX og XII. I tillegg tas dette opp mellom partene i forbindelse med utarbeidelse av nye skiftplaner.

AHV KR

Eksisterende § 3 Lønnsvurdering for fagarbeider

Fagbrevtillegg økes til 4,8%.

Eksisterende § 8.2

Matpengesatsen økes til kr. 107,-

Ny § 9.1 Lønnspolitikk (øvrige avsnitt forskyves)

Lønnspolitikken skal sammen med overenskomstens lønnsbestemmelser, være fundamentet for en systematisk lønnsfastsettelse i bedriften.

En bevisst lønnspolitikk understøtter bedriftens mål og strategier ved å tydeliggjøre hva som innvirker på den enkelte medarbeiders lønnsnivå og lønnsutvikling i bedriften, og ved å gi rammer for hvordan lønnen skal fastsettes. Lønnspolitikken skal fremme verdier, holdninger, handlinger og resultater. En gjennomarbeidet lønnspolitikk skaper engasjement hos medarbeiderne fordi muligheten til å påvirke egen lønn øker, for eksempel gjennom kompetanseutvikling, økt ansvar, fleksibilitet eller forbedrede resultater. Lønnspolitikken skal være kjent.

Bedriften og de tillitsvalgte skal drøfte de retningslinjer og vurderingskriterier som legges til grunn for lønnsfastsettelsen. Disse må være kjent.

Ny 9.1.3 Lønssansienitet (ytterligere bestemmelser forskyves)

Ved nyansettelser godskrives lønnsansiennitet fra tilsvarende arbeidsområde innen tariffområdet, eller for relevant praksis i og utenfor selskapet.

§ 6 Godtgjørelse for skift og turnusarbeide

Tidspunkt for vektfaktor 0, 50 endres til kl 16.00 til kl 21.00

Tidspunkt for vektfaktor 0, 83 endres til kl 21.00 til kl 06.00

For arbeid som har oppstart mellom kl 03.00 og kl.05.00 er vektfaktor 1,50 per time i dette tidsrommet.

Beløpet for veiet time pr. måned økes til kr 90.

Ny §19 Livsfasepolitikk (resterende forskyves)

Parat og NHO Luftfart er enig om at de lokale parene i den enkelte virksomhet skal drøfte livsfasepolitikk. Formålet med å iverksette tiltak vil være å legge til rette for arbeidstakerens individuelle behov ivaretas.

Livsfasepolitikk skal bidra til å:

AM KR

- Beholde og utvikle medarbeidere
- Gjøre bedriften attraktiv og konkurransedyktig
- Sette fokus på å styrke verdien av den enkelte medarbeider
- Redusere sykefraværet
- Se verdien av at alle aldergrupper er representert på arbeidsplassen, og samtidig anerkjenne forskjellige behov
- Fremme et inkluderende arbeidsliv

Livsfasepolitikken skal være en del av personalpolitikken.

Eksisterende § 18 Kompetanse og bedriftsutvikling (nytt tredje ledd)

Lokale parter kan avtale tillegg for arbeidstaker som utpekes til å drive opplæring i daglig drift.

Eksisterende § 20

Denne avtalen gjelder fra 1. april 2024 til 31. mars 2026...

Nytt bilag 10 Minste månedsførtjeneste:

Laveste lønnsats i stillings/lønnsgruppe i det lokale lønssystem som er avtalt i henhold til denne overenskomsten, er per 1. april 2024:

- Stillinger der formelt utdanningskrav er videregående skole eller mindre kr 30.485,-
- Stillinger der formelt utdanningskrav er fagbrev eller inntil 2-årig spesial- eller høyskoleutdanning: kr 33.773,-
- Stillinger der formelt utdanningskrav er inntil 3-årig spesial-, høyskole- eller universitetsutdanning: kr 36.331,-

Merknad:

Formelle utdanningskrav kan erstattes gjennom opparbeidet kompetanse ved intern/ekstern opplæring og/eller erfaring/praksis.

Salgs- og servicemedarbeider innen bakketjenester skal minst ligge 7 % over minstelønnsats etter 6 års ansiennitet i selskapet og 14 % over minstelønnsats etter 10 års ansiennitet i selskapet.

Regulering

minstelønnsatser reguleres årlig med virkning fra 1. april. I samordnede oppgjør og mellomoppgjør gjennomføres det etter at oppgjøret er vedtatt, en justeringsforhandling

AW KR

av minstelønnssatser i overenskomsten. Lønnsveksten i tariffområdet vektlegges ved justeringen for å sikre at minstelønnssatsen ikke blir hengende etter over tid.

Tilleggene og satsendringer gjøres gjeldende fra 1. april 2024. Øvrige endringer gjøres gjeldende med virkning fra og med at ny avtale er vedtatt. Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstaker som har sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. før vedtakelsen.

Svarfrist 15. juni kl. 15.00.



Parat



NHO Luftfart