

EKSTRAORDINÆR INFORMASJON TIL MEDLEMMENE

Godtgjørelse for undervisning – bevisst ulik praksis for ulike yrkesgrupper

I 2025 ble det gjennomført forhandlinger med arbeidsgiver om undervisningsgodtgjørelse for flygeledere. Forhandlingene førte ikke frem, ettersom arbeidsgiver i **begrenset grad imøtekom våre innspill** – særlig når det gjelder kompensasjon for assessoroppdrag.

Arbeidsgiver anerkjenner verken rollen eller den myndighetspålagte kompetansen **assessorene innehar**, og viser heller ikke forståelse for de **faglige og operative utfordringene** denne gruppen står overfor. Som kjent endte prosessen i en **ensidig besluttet «administrativ ordning»**.

I sin korrespondanse hevder konserndirektøren at hovedårsaken til at vi ikke aksepterte arbeidsgivers tilbud, var størrelsen på kompensasjonen for simulator- og klasseromsundervisning. Dette er ikke i **samsvar med vår opplevelse** av forhandlingene og illustrerer dessverre presisjonsnivået i ledelsens argumentasjon. Vi deltok i det vi oppfattet som **reelle forhandlinger** og ønsket en modernisert særavtale **velkommen**.

Tidligere denne uken sendte vi følgende til arbeidsgiver:

Det er behov for oppfølging av undervisningsgodtgjørelsen for flygeledere som ble etablert som en administrativ ordning med virkning fra 1. januar 2026.

Arbeidsgiver adresserte i 2022 et behov for å gjennomgå alle særavtaler som regulerer undervisning m.m. i virksomheten. NFF har siden dette gjentatte ganger etterspurt fremdrift, uten at vi har opplevd at arbeidsgiver fulgte opp prosessen på en tilfredsstillende måte. Først i løpet av 2025 ble det gjennomført en formell prosess og forhandlinger, som til slutt resulterte i at arbeidsgiver sa opp gjeldende særavtale og etablerte en administrativ ordning. Vi går ikke nærmere inn på dette her, utover å konstatere at arbeidsgivers praksis etter vårt syn ikke er i tråd med det samarbeids- og medvirkningsnivå man bør kunne forvente i en virksomhet som vår.

Gjennom hele prosessen siden 2022 har arbeidsgiver fremholdt hensynet til overslagseffekter overfor NFF, særlig knyttet til kompensasjon for undervisningsgodtgjørelse.

Vi registrerer nå at andre ansatte i virksomheten som utfører instruksjonsoppgaver, gis en godtgjørelse på kr. 280 per påbegynte time. Arbeidsgivers administrative ordning for flygeledere legger derimot opp til en godtgjørelse på kr. 230 per påbegynte time.

Med henvisning til arbeidsgivers egen argumentasjon gjennom nærmere

fire år samt likebehandling, krever NFF at flygeledere omfattet av den administrative ordningen gis samme sats – kr. 280 per påbegynte time med tilbakevirkende kraft til 1. januar 2026.

Vi fikk i dag følgende svar fra arbeidsgiver ved konserndirektør Jan-Gunnar Pedersen:

Arbeidsgiver har gjennomført forhandlinger med de tre fagforeningene. Det har vært et mål at avtalene, selv om de bygger på ulike opplæringsløp, skulle bygge på samme prinsipper.

NFF ble i forhandlinger tilbudt samme godtgjørelse (kr. 280) som vi nå er enige med Delta og NTL om. NFF aksepterte ikke det siste tilbudet gitt i september 2025. Kompensasjonens størrelse var hovedbegrunnelsen.

Flysikring ledergruppen tok dette til etterretning. Vi vurderte om tidligere undervisningsavtale skulle videreføres eller sies opp, og om det evt. skulle etablere en administrativ ordning. Det siste ble valgt. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å tilby NFFs medlemmer en godtgjørelse på nivå med det som er fremforhandlet med Delta og NTL – og som NFF har avvist i forhandlinger. Selv om det i forhandlingene ble uttrykt som et mål at avtalene skulle bygge på samme prinsipper, tilsier heller ikke likebehandlingshensyn i denne sammenhengen at arbeidsgiver skal endre den administrative ordningen. NFFs krav imøtekommes derfor ikke.

Basert på arbeidsgivers siste tilbakemelding konstaterer vi at vi står overfor en arbeidsgiver som fremstår upresis, som ikke anerkjenner de reelle utfordringene instruktører og flygeledere står i, og som tydelig ikke verdsetter den kompetansen eller de særskilte belastningene assessorene håndterer i sine myndighetspålagte roller.

Videre registrerer vi med forbauselse at reell forskjellsbehandling av yrkesgrupper er en linje arbeidsgiver nå har lagt seg på, basert på uviljen til å justere sin egen ledergruppevedtatte ordning. Det fremstår som tydelig for oss at arbeidsgiver ønsker å flytte avtalekompetanse bort fra forhandlingsrommet, og inn i styringsrett.

Når det gjelder likebehandling, er det etter vårt syn avgjørende at det etableres robuste og forutsigbare avtaler for flygeledere. De kommende årene vil innebære et betydelig opplærings- og instruksjonspress, og det er derfor både nødvendig og rimelig at en avtale kommer på plass som anerkjenner utfordringsbildet og sikrer trygge og forsvarlige rammer for den omfattende aktiviteten som skal gjennomføres over tid.

På bakgrunn av de foreliggende realitetene er vår vurdering uendret:

Hovedtariffoppgjøret 2026 vil bli svært krevende.