

PROTOKOLL

År 2022 9-11.mai ble forhandlinger vedrørende tariffrevisjonen 2022 avholdt mellom Fellesforbundet og Sjømat Norge. Forhandlingene tok for seg revisjonen av Havbruksoverenskomsten for 2020 - 2022.

TIL STEDE

Fra Fellesforbundet:

Kine Asper Vistnes, forhandlingsleder

Mona Sjørgård

Jørgen Wenggaard

Per Kristian Landsem

Jon Arne Nygård

Tor Ivar Ingebrigtsen

Morten Bakken

Per Magne Pedersen

Deltaker fra Fellesforbundets administrasjon:

Claus Jervell

Dag Odnes

Fra Sjømat Norge:

Geir Ove Ystmark

Terje Bjermeland

Kathleen Mathisen

Roger Bekken

Line Ellingsen

Anna Osinga-Lorentzen

Deltaker fra Sjømat Norges administrasjon:

Rune Dyrvik

COY

KN

Generelt tillegg

Det gis et generelt tillegg på kr. 4.00 i timen til alle.

Reelle lokale forhandlinger er avgjørende for at lønnsnivået i de konkurranseutsatte bedriftene avspeiler konkurransesituasjonen og resultatet i bedriften. Lønnsvekst fra lokale forhandlinger skal baseres på de fire kriterier, bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

En betydelig del av tilleggene i dette lønnsoppgjøret forutsettes gitt i de lokale forhandlingene. I tillegg til det sentrale tillegget er et betydelig lokalt tillegg avgjørende for å sikre lønnsutvikling i denne bransjen.

Etter- og videreutdanning for alle

Havbruksnæringen preges av store teknologiske endringer, behov for biologisk kompetanse og nye sertifiseringskrav. Partene er enige om at det også fremover må satses på at det videreutvikles relevante tilbud til etter- og videreutdanning for fagarbeidere innenfor bransjen. Partene vil følge opp dette i sammenheng med den varslede kompetansereformen.

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.

Likestilling

Partene er enige om et godt samarbeid for likestilling og ikke-diskriminering og vil særlig fremheve behovet for å etablere gode systemer for å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassene.

Partene vil arbeide for bedre kjønnsbalanse i næringen, blant annet gjennom tilrettelegging for gravide og foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn.

Partene sentralt vil arbeide sammen for å støtte opp om og gi bistand til det lokale arbeidet.

Matpause

De lokale partene oppfordres til å gjennomgå etterlevelsen av bestemmelsene om matpauser der det oppleves som en utfordring.

Ferieavvikling og arbeidstidsordninger

Det settes ned et partssammensatt utvalg i tariffperioden, for å lage en veiledning for praktisering av ferieloven i bransjen. Utvalget skal bestå av like mange deltakere fra hver av partene og kan trekke inn faglig bistand ved behov.

Bakgrunnen er at arbeidstidsordningene og vaktordningene som de ansatte jobber etter i stor grad skiller seg fra arbeidstidsordninger som det henvises til i Ferieloven.

SOY

KAV

Formålet med veiledningen er å skape en felles forståelse og praksis av hvordan ferieavvikling gjennomføres i næringen.

Utvalget skal legge fram rapport innen 1.4. 2023

Beredskapsvaktordninger i havbruksnæringen

Partene er enige om at det skal settes ned et utvalg i tariffperioden der beredskapsvaktordninger herunder også gjennomsnittsberegningsordninger skal gjennomgås. Partene innhenter relevant informasjon om behov og erfaringer knyttet til vaktordninger på bedriftsnivå. Utvalget skal bestå av like mange deltakere fra hver av partene og kan trekke inn faglig bistand ved behov. Utvalget skal vurdere grunnlaget for eventuelle tariffbestemmelser. Tilrettelegging for lokalt partssamarbeid som gir omforente løsninger med hensyn til HMS, arbeidstakerne og driftsmessige forhold skal legges til grunn.

Partene er enige om å etablere et felles arbeid innen utgangen av juni 2022.

Partene avholder minst fire møter, og ferdigstiller sin rapport innen september 2023.

Enighet om ny avtaletekst

Endringer eller ny tekst er markert med understreket kursiv. Strykninger er markert med gjennomstrekning. Endringene er som følger:

Kapittel 2 Arbeidstid

§ 2-4 Flexibilitet (Bilag 7 A.)

1. Der partene lokalt er enige om det kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går utover overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette.

§ 2-5 Gjennomsnittsberegning av arbeidstid

1. Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i aml § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres. Det vises til bilag 12.
5. Når hellig- og høytidsdager hvor ansatte iht. Bilag 9 om "Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17.mai", har rett på fri uten tap av lønn faller på en avspaseringedag dag i avspaseringsperioden etter arbeidsplanen, skal ansatte kompenseres med 7,5 timer avspasering ved et senere tidspunkt. Det er særegne forhold i bransjen og partene oppfordres derfor til å finne fleksible løsninger lokalt.

Ny §2-6 Arbeidstidsordninger, resterende paragrafer i kapittel 2 flyttes tilsvarende

Der partene lokalt er enige om det, kan det avtales arbeidstidsordninger etter AML §10-12.4 og forhandles om godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund til godkjenning.

604

KAV

§ 2-9 Forskjøvet arbeidstid

Godtgjørelse for forskjøvet arbeidstid, forhandles lokalt. Forskjøvet arbeidstid er arbeid utenfor den fastlagte arbeidstid for den enkelte arbeidstaker. Forskjøvet arbeidstid betales som for overtid bestemt.

Kapittel 3 Beredskapsvaktordninger

Protokollmerknad etter § 3.1 punkt 2:

Sjømat Norge vil påpeke at omregningsfaktoren 1/5 kan fravikes ut fra en vurdering av belastningen ved ordningen, jfr. kulepunktene ovenfor.

§ 3-4 Vakttillegg ved beredskapsvakt

d) Vaktene betales med følgende satser:

1.5.2020	1.5.2022
Ukevakter kr. 112,88 pr. døgn	Ukevakter kr. 118,30 pr. døgn
Helgevakter. kr. 564,38 pr. helgevakt	Helgevakter kr. 591,50 pr. helgevakt
Vakt på bevegelige helligdager samt 1. og 17. mai kr. 240,80 pr. døgn.	Vakt på bevegelige helligdager samt 1. og 17. mai kr. 252,40 pr. døgn.

Kapittel 4 Lønnsbestemmelser

§ 4-1 Lønnsseter

1. Unge arbeidere

	1.5.2020	1.5.2022
Arbeidere under 18 år	kr. 142,44 pr. time	kr. 152,69 pr. time

2. Minste garanterte timefortjeneste for ufaglærte:

	37,5 t/uke		36,5 t/uke		35,5 t/uke		33,6 t/uke	
	1.5.2020	1.5.2022	1.5.2020	1.5.2022	1.5.2020	1.5.2022	1.5.2020	1.5.2022
0-1 år i bedriften	kr. 197,26	kr. 207,51	kr. 202,66		kr. 208,42		kr. 219,30	
1 år i bedriften	kr. 199,41	Kr. 209,66	kr. 204,87		kr. 210,64		kr. 222,56	

§ 4-2 Fagarbeidere

1. Fagarbeider

1.5.2020	1.5.2022
Fagarbeidertillegget er kr. 14,50 pr time.	Fagarbeidertillegget er kr. 17,50 pr time.

604

KAV

7. Matpenger

	1.5.2020	1.5.2022
Matpenger	kr. 90	kr. 96

§ 4-7 Skifttillegg

1.

	1.5.2020	1.5.2022
Ettermiddagsskiftet:	kr. 19,84 pr. time	kr. 20,79 pr. time

2.

	1.5.2020	1.5.2022
Ettermiddagsskiftet:	kr. 19,84 pr. time	kr. 20,79 pr. time
Nattskiftet:	kr. 23,91 pr. time	kr. 25,06 pr. time

3.

	1.5.2020	1.5.2022
For alle skift:	kr. 37,32 pr. time	kr. 39,11 pr. time

Satsene i VTA-bilaget økes.

§ 4-8 Lokal lønnsfastsettelse

1. Siste avsnitt:

Partene er enige om at grunnlønnen, det ordinære lønssystem, skal være det bærende element i bedriftens lønnsdannelse. Skadefrekvens og sykefravær bør ikke benyttes som målekriterie ved bonussystemer.

2. Likelønn

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

Nytt siste avsnitt:

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.

LOS

KAV

Ny § 4-9 Tjenestepensjoner

Sjømat Norge og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at de lokale partene 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 drøftingene skal det settes opp protokoll.

Kapittel 6 - Kompetanse – Lærlinger. Etter – og videreutdanning

§ 6-4 Etter- og videreutdanning

Nytt punkt 3, resterende punkter flyttes tilsvarende:

3. Bedrift og tillitsvalgte skal regelmessig drøfte generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansebehov. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder digital opplæring der dette er hensiktsmessig.

Det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom 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 nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

4. Bedrift og tillitsvalgte skal hvert år drøfte om det er at kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall kan legges til rette for at ~~ufaglærte~~ ansatte får anledning til å ta fag-, ~~brev~~ 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.

Kapittel 7 Helse, miljø og sikkerhet

§ 7-1 Generelt

Arbeidsplasser og arbeidslokaler på fôrstasjoner og fôrflåter, samt fôringssentaler/tilvekstsentre og andre arbeidslokaler på land, skal oppfylle kravene i aml § 4 og forskrift om arbeidsplasser og arbeidslokaler.

§ 7-3 Arbeidstøy

Nødvendig arbeidstøy, vernetøy og utstyr etter arbeidsmiljøloven bekostes av arbeidsgiver. Arbeidstøyet skal være tilpasset den enkelte, både kvinner og menn. Når det gjelder behov, type og kvalitet skal dette avtales med de tillitsvalgte. For å sikre at klær og utstyret er godt tilpasset arbeidet

COY

WAN

som skal utføres, skal kravspesifikasjonen- behov, type og kvalitet- lages i samarbeid med de ansattes tillitsvalgte og/eller verneombud.

Der hvor arbeidstaker utfører arbeid som krever vernebriller, skal arbeidsgiver tilby vernebriller med styrke til arbeidstakere som har et dokumentert behov for dette og hvor vernebriller som benyttes utenpå ordinære briller ikke gir hensiktsmessig vern.

Ny § 7-7

Der det er behov for garderober og toalett skal det være mulighet for å låse døren. Garderober og toalett tilrettelegges for ansatte uavhengig av kjønn.

Kapittel 8 Overnatting på anlegget

§ 8-1 Overnatting på anlegget

1. Der arbeidstaker i sammenheng med arbeidet må overnatte på anlegget, eller i tilknytning til anlegget, skal boforholdene være tilrettelagt både for kvinner og menn.

4.

1.5.2020	1.5.2022
kr. 372,49 pr. døgn.	kr. 390,37 pr. døgn

Kapittel 9 Mangfold og likeverd

§ 9-1 Likeverd Likestilling og ikke-diskriminering

1. Et overordnet mål for Sjømat Norge og Fellesforbundet er å bekjempe alle former for diskriminering gjennom å arbeide for et samfunn/arbeidsliv de alle har de samme rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, alder, kulturell og sosial bakgrunn.

2. Hovedmålsettingen er å gjøre mangfoldsarbeidet til en integrert del av bedriftens daglige virksomhet. Skjerpet konkurranse både nasjonalt og internasjonalt øker kravene til kreative løsninger og produkter fra bedriftene.

3. En målrettet satsing på mangfold og likeverd i bedriftene, vil være et viktig tiltak for å bedre framtidens konkurransevne og rekruttering samt øke tilfredsheten med jobben hos verdifulle medarbeidere.

§ 9-2 Likestillingsavtaler I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene vil Sjømat Norge og Fellesforbundet bla peke på at:

- Likestilling er et lederansvar.
- Likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål.
- Likestilling gjelder også holdninger og normer, og krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte.
- Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften.

Fellesforbundet og Sjømat Norge i et samarbeid, må ta et spesielt ansvar for at arbeidet med likestilling kommer fra ord i overenskomsten til handling i bedriftene.

1. Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse framme 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 disse grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

604

KAV

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

Partene vil særskilt framheve følgende områder for samarbeid:

- Bedre kjønnsbalanse på arbeidsplassen.
- Gode systemer å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassene.

Det vises også til § 4.8.2 om likelønn, Fellesbilag 6 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

§ 9-4 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne

4. ~~For arbeidere som har nedsatt arbeidsevne, fastsettes lønnen etter avtale mellom bedriften og vedkommende arbeider i samråd med de tillitsvalgte.~~

Bilag 12 Tjenestepensjoner strykes

Nytt Bilag 12: Veileder om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden etter Havbruksoverenskomstens § 2.5 og AML 10-5-2 og særskilte arbeidsordninger i forbindelse med større operasjoner

Bilaget er en prøveordning for tariffperioden 2022-2024 og skal evalueres i forbindelse med tariffoppjøret 2024.

1. Innledning

Denne veilederen behandler arbeidstidsordninger basert på gjennomsnittsberegning av arbeidstid i.h.t. overenskomsten. Veilederen omhandler også forskjøvet arbeidstid, hviletid og særskilte skiftordninger i forbindelse med større operasjoner.

2. Avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid

Arbeidsplaner basert på gjennomsnittsberegning avtales mellom ledelse og tillitsvalgte for maksimum ett år av gangen og signeres av de lokale partene.

Gjennomsnittsberegnete arbeidsplaner skal settes opp med følgende markeringer:

- Friperioder
- Arbeidsperioder
- Gjennomsnittlig ukentlig timetall

604

WAN

• Lengden på arbeidsdagen og pauser

• Arbeidstidens begynnelse og slutt

3. Forsvarlighetskravet

Lovbestemmelsene som benyttes ved gjennomsnittsberegning er yttergrenser og krever særlige vurderinger og begrunnelser. Forsvarlighetskravet når det gjelder ansattes sikkerhet og helse skal oppfylles for alle ordninger. Det skal tilrettelegges for ansatte som har vektige helsemessige og sosiale grunner.

4. Kartlegg arbeidskraftbehov

Når det gjelder behov for særskilte arbeidstidsordninger i forbindelse med større operasjoner bør de lokale partene kartlegge arbeidstimer og antall ansatte som er nødvendig for å utføre de ulike operasjonene og i hvor stor grad oppgavene kan løses innenfor avtalt arbeidstid.

Det bør også legges fram en oversikt over hvor ofte og hvilke tidsperioder arbeidet vanligvis må gjøres og hva som er fysisk eller psykisk krevende arbeid og hva som i stor grad er passiv tilstedeværelse (venting ol.)

På bakgrunn av kartleggingen, bør partene bli enige om hvilke oppgaver som best kan dekkes av særskilte tidsavgrensede arbeidstidsordninger.

5. Midlertidige arbeidstidsordninger i forbindelse med større operasjoner, avlusing, levering, henting av fisk ol.

Der bedriften har inngått avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid, er arbeidstiden konsentrert. Det er derfor et begrenset rom for overtid i de arbeidsintensive perioder uten å overskride grensene i AML.

Partene bør derfor inngå lokale avtaler om særskilte arbeidstidsordninger for større operasjoner, som ved behov kan iverksettes etter drøfting mellom partene. Løsningene kan være basert på forskjøvet arbeidstid eller midlertidige skiftordninger.

Det er anledning til å inngå skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte, om unntak fra hviletiden ved særskilte behov. Dette utgjør en helse og sikkerhetsrisiko og kan bare gjøres dersom arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvile eller annet passende vern.

Nattarbeid skal unngås så langt det er praktisk mulig. Der det ikke er mulig kreves det særskilt risikokartlegging og tiltak.

a. Større operasjoner løst ved forskjøvet arbeidstid

Større operasjoner kan organiseres gjennom avtale om forskjøvet arbeidstid.

b. Større arbeidsoperasjoner løst ved skiftordninger

Der arbeidsoperasjonene som for eksempel avlusing, levering av fisk mm. krever utvidet arbeidstid i større deler av døgnet, kan partene avtale to- og treskift-ordninger eller andre ordninger.

Når de generelle ordningene er avtalt, kan de iverksettes med en ukes varsel etter drøfting mellom partene. Dersom saklige grunner medfører forskyvning av oppstart, skal varsel gis så tidlig som mulig.

Ved døgkontinuerlige skiftordninger som innebærer nattarbeid er det viktig at det gjennomføres sikker jobbanalyse med tanke på risikoreduserende tiltak. Nattarbeid skal normalt ikke overstige 8

LOV

KAV

timer. Der det avtales lengre skift skal lengden på arbeidsperiodene avgrenses, hviletiden overholdes og ansatte skal sikres kompenserende hvile.

6. Jevnlige drøftinger om arbeidstidsordning

Ved inngåelse av gjennomsnittsberegnete arbeidstidsordninger, skal det gjennomføres regelmessige drøftinger om arbeidstid mellom partene i bedriften. Til møtene skal det legges fram oversikt over overtid, brudd på hviletiden og nattarbeid, fordelt på anlegg og individer.

Vanlige gjennomsnittsberegnete arbeidstidsordninger

Eksempel 1:

Arbeidsperioder på 70 timer (7 arbeidsdager på 10 arbeidstimer).

To ukers rullerende arbeidsplan.

Matpause med eller uten lønn skal markeres på arbeidsplanen.

Friperioder på 7 dager

Ukeskille settes på en fast dag i arbeidsperioden

Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid: 35,5 timer

Eksempel 2:

Arbeidsperioder på 108 timer (12 arbeidsdager på 9 arbeidstimer).

Tre ukers rullerende arbeidsplan.

Matpause med eller uten lønn skal markeres på arbeidsplanen.

Friperioder på 9 dager

Ukeskille settes på en fast dag i arbeidsperiode

Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid: 35,5 timer

Lov- og overenskomstbestemmelser

Havbruksoverenskomsten

§ 2-5 Gjennomsnittsberegnete arbeidstidsordninger

§ 2-7 Daglig fritid

§ 2-8 Matpause

§ 2-9 Arbeidsplan

§ 2-10 Forskjøvet arbeidstid

§ 2-12 Overtid

Arbeidsmiljøloven

64

KAV

§ 10-2 Arbeidstidsordninger

§ 10-5-2 Gjennomsnittsberegning av den alminnelig arbeidstid

§ 10 – 8 Daglig og ukentlig arbeidstid

§ 10 – 9 Pauser

§ 10 – 11 Nattarbeid

###

Fellesforbundet meddelte at uravstemningen for Havbruksoverenskomsten finner sted 22. juni 2022, og at tilbakemelding til Sjømat Norge skjer 23. juni 2022.

Gjennomføring gjøres gjeldende med virkning fra 1. mai 2022.

Oslo 11. mai 2022


Geir Ove Ystmark


Kine Asper Vistnes