

År 2020, den 7. og 8. ble det holdt møter om revisjon av overenskomsten for Fiskemel- og fiskefôrindustrien (102).

Tilstede:

For Industri Energi:

Ommund Stokka, Ronny Kristoffersen, Petter Leknes, Arne Myklebust, Odd-Sverre Johansen, Kent Fuglestrand, Remi Sundberg,

For Sjømat Norge:

Rune Dyrvik, Arild Rød, Anne Laila Refsnes, Arne Otto Olsen, Egil Espolin Johnson, Judith Tørvi

-----

Partene drøftet revisjon av Overenskomsten for fiskemel- og fiskefôrindustrien og er enige om følgende:

**1. Generelt tillegg:**

Det gis et generelt tillegg på kr. 0,50, med virkning fra 1. april 2020.

**2. Endringer i overenskomsten:**

**§ 1 Overenskomstens omfang**

3. avsnitt tilføyes: "*samt kontroll, inspeksjon, tilrettelegging og koordinering i tilknytning til ovennevnte.*"

**§ 2 Den ordinære arbeidstid**

§ 2-1 Dagarbeid: 2. ledd endres til:

Jul, nyttårs, påske- og pinseaften slutter den ordinære arbeidstid *etter 4 timer, dog* senest kl. 12 med mindre noe annet er bestemt i stedlig avtale.

**§ 3 – Lønninger**

A. Pkt.1      Minstelønn

Minstelønnsatsen for voksne arbeidere økes til kr. 189,54

Minstelønnsatsen for voksne arbeidere med 2 års tjeneste i bedriften økes til kr. 194,06

Høving av minstelønnsattene inkluderer det generelle tillegget

## **Pkt. 2 Fagarbeidere m.m.**

Fagarbeidertillegget økes til kr.11,00

Nytt 3. avsnitt: "*Lokale parter skal drøfte rammer/definisjoner rundt hva som anerkjennes som relevant fagbrev ved bedriften.*"

### **§ 3B1 Lokal lønnsfastsettelse:**

Eksisterende bestemmelse tas ut og erstattes med:

*Hvert år skal det gjennomføres forhandlinger med de tillitsvalgte om reguleringer av lønningene. Lokale forhandlinger skal føres på basis av den enkelte bedrifts økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.*

*Partene understreker at forhandlingene skal være reelle*

*En gang årlig kan en lokalt ta opp prinsipp og den form lønnsfastsettelsen foretas etter.*

*De tillitsvalgte skal etter anmodning utleveres lister som viser timefortjeneste for siste kvartal.*

*Det påligger bedriften og de tillitsvalgte å føre reelle forhandlinger. Oppstår det tvil om de lokale forhandlingene er gjennomført slik overenskomsten forutsetter, kan hver av partene kreve at organisasjonene Industri Energi og Sjømat Norge samtidig gir veiledning til bedriften.*

*Oppstår det tvist om de lokale forhandlingene er gjennomført slik overenskomsten forutsetter og det av den grunn ikke oppnås enighet, kommer Hovedavtalen § 2-3 til anvendelse når det gjelder gjennomføring av forhandlingene.*

*Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.*

### **§ 6 - Overtidsarbeid**

#### **§ 6-3 e)**

Engangskompensasjon ved skiftovergang endres til kr: 750,-

Tilleggskompensasjon ved kortere varsel enn 14 dager endres til kr: 350,-

### **Pkt. 5. Mat ved overtidarbeid**

Matpengesatsen økes til kr. 90,00.

### **Pkt. 6 Beregningsgrunnlag for overtidarbeid:**

Endring i beregningsgrunnlaget for overtid:

Årsgjennomsnittet for bransjen i 2019:	kr. 265,16
Generelt tariff tillegg 2020	kr. 0,50

Beregningsgrunnlag for overtid

kr. 265,66

Partene er i årets oppgjør enige om å fravike reguleringen etter ovennevnte formel, som følge av at statistikken i år gir et lavere tall enn foregående år.

Tallene i § 6 pkt. 3 blir som følger:

"50%" kr. 136,73

"100%" kr. 273,45

### **§ 7 - Betaling for ordinært skiftarbeid:**

Pkt. 1:

Ettermiddagsskift endres til kr. 23,69

Nattskift endres til kr. 35,88

Pkt. 2:

Satsen for ordinære søn- og helligdagsskift endres til kr. 93,56

Pkt. 3:

Satsen for store høytider endres til kr. 169,36

### **Ny § 9: Gravide arbeidstakere og omsorgspermisjon**

*"Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditeten dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren.*

*Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet og skal særlig vurderes i forhold til nattarbeid.*

*Ved midlertidig overflytting til annet arbeid beholdes full lønn inklusive skifttillegg.*

*Ved ansettelse skal nyansatte informeres om forhold i arbeidsmiljøet som kan være skadelig ved graviditet, og om retten til overføring til annet arbeid om det er nødvendig."*

Eksisterende § 3 C flyttes til nytt siste ledd.

### **Ny § 14: Forskuttering av sykepenges:**

*"Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenges."*

## § 15 pkt 2.

Bestemmelsen tilføyes: "Arbeids og vernetøy skal være kjønntilpasset. Dette omfatter artikler som er allment tilgjengelig via ordinære kanaler/leverandører. Partene er enige om at dette ikke skal gå på bekostning av gjeldende HMS krav."

### 4. Til forhandlingsprotokollen:

Om lokale forhandlinger:

Reelle lokale forhandlinger er avgjørende for at lønnsnivået i de konkurranseutsatte bedriftene avspeiler konkurransesituasjonen og resultatet i bedriften. Store forskjeller mellom bedriftene vil resultere i ulike resultater av de lokale forhandlingene. Anslaget fra de lokale forhandlingene er et gjennomsnitt og er ikke bestemmende for forhandlingene i den enkelte bedrift, hvor resultatet kan bli høyere eller lavere. Lønnsvekst fra lokale forhandlinger skal baseres på de 4 kriterier; Bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

### 5. Ikrafttredelsesbestemmelser

Det generelle tillegget på kr. 0,50 gis med virkning fra 1. april 2020.

Øvrige endringer i satser og overenskomstbestemmelser gjøres gjeldende fra og med 8. oktober 2020.

Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

Partene er enige om at oppgjøret er vedtatt ved forhandlingens avslutning den 8. oktober 2020.

### 6. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår:

Før utløpet av første 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 situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene 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 2021).

Rune Dyrvik

Ommund Stokka