

Fellesforbundets krav ved tariffrevisjonen 2022 – Havbruksoverenskomsten

Fellesforbundets forhandlingsdelegasjon:

Kine Asper Vistnes, forhandlingsleder/forbundssekretær

Mona Sjørgård, hovedtillitsvalgt AquaGen

Jørgen Wenggaard, hovedtillitsvalgt Mowi

Per Kristian Landsem, hovedtillitsvalgt SalMar

Jon Arne Nygård, hovedtillitsvalgt Nova Sea

Tor Ivar Ingebrigtsen, hovedtillitsvalgt Lerøy Aurora

Morten Bakken, hovedtillitsvalgt Sterling White Halibut

Per Magne Pedersen, klubbleder Kleiva Fiskefarm

Deltakere fra Fellesforbundets administrasjon:

Claus Jervell, faglig sekretær

Andre fra forbundets administrasjon vil delta etter behov

Fellesforbundets krav overlevert mandag 9. mai kl. 13.

1. Generelt tillegg

Det kreves et generelt tillegg. Fellesforbundet vil presisere kravet i løpet av forhandlingene.

2. Etter- og videreutdanning for alle (Frontfaget)

Partene må gjennom oppgjøret 2022 forplikter seg til å gjennomføre en storstilt satsing på etter- og videreutdanning. Dette er også i tråd med politiske signaler. Den enkelte skal ha muligheter til, og må oppfordres til å delta i etter- og videreutdanningstilbud. Dette vil føre til behov for fri og økonomi til den enkelte.

Til protokollen: Partene viser til regjeringens svar til partene i frontfaget om den varslede kompetansereformen.

Fellesforbundet og Sjømat Norge vil sammen følge dette arbeidet med sikte på at det kan utvikles bedre relevante tilbud til etter- og videreutdanning for fagarbeidere innenfor bransjen.

Fellesforbundet viser forøvrig til konkrete krav på overenskomsten.

3. Korte velferdspermisjoner (Frontfaget)

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.

4. Bilag 12 Tjenestepensjoner strykes (Frontfaget)

Se konkrete krav på overenskomsten kapittel 4

5. Likestilling og HMS (Frontfaget)

Fra 1. januar 2020 er likestillingsloven endret. Arbeidsgivere har fått en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling. Loven pålegger arbeidsgiverne å samarbeide med ansattes representanter i likestillingsarbeidet.

Det er viktig at dette skal skje gjennom drøftinger med tillitsvalgte og etablerte ordninger i avtaleverket. Det er også et behov for å endre overenskomstens likestillingsbestemmelser slik at de ikke henviser til lover som er fjernet og bestemmelser som er svakere enn lovverket.

Det fremmes krav for styrking av overenskomstenes bestemmelser om likestilling, samt krav om at arbeidsgiver skal tilby tilpasset arbeidstøy for både kvinner og menn.

Det fremmes krav om at bo- og garderobeforhold skal tilrettelegges for både kvinner og menn.

Det fremmes krav om at arbeidsgiver skal dekke utgifter til vernebriller med styrke.

Det fremmes krav om at målekriterier som skadefrekvens og sykefravær ikke skal brukes i bonusordninger.

Fellesforbundet viser til konkrete krav på overenskomsten.

6. Overenskomstens minstelønnsatser og betalingssatser økes.

Fellesforbundet vil konkretisere kravet under forhandlingene.

7. Matpause

Fellesforbundet krever at de lokale parter forpliktes til en gjennomgang av praktisering av bestemmelsen om matpause.

8. Bilag med veiledning for gjennomsnittsberegning av arbeidstid

Fellesforbundet viser til konkrete krav på overenskomsten.

9. Ferieavvikling og arbeidstidsordninger

Det foreslås det partssammensatt utvalg som kan utarbeide en felles veiledning for praktisering av ferielovens bestemmelser ved ulike arbeidstidsordninger.

10. Avtaleperiodens lengde

Denne overenskomst trer i kraft per 1. mai 2022 og gjelder til og med 30. april 2024 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

11. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. 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 situasjonen 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 2023).

12. Forbehold om nye krav

Fellesforbundet tar forbehold om å endre eller fremme nye krav i løpet av forhandlingene.

13. Fellesforbundet krever endringer i overenskomsten

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

Kapittel 2 Arbeidstid

§ 2-4 Fleksibilitet (Bilag 7 A.)

1. Der partene lokalt er enige om det, kan det iverksettes bedriftstilpassede ordninger etter aml § 10-12-4. og forhandles om godtgjørelser for dette. ~~som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og.~~ Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning.

§ 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 xx.
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 ~~avspaseringsdag~~ 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.

§ 2-8 Arbeidsplan

2. Ved Arbeid med fôrmottak, fiskelevering eller lignende, utenom fastsatt arbeidsplan skal betales som for overtid bestemt og oppmøtetidspunkt skal fastsettes før arbeidstidens slutt. Dersom dette ikke lar seg gjøre å fastsette tidspunkt før arbeidstidens slutt eller tidspunktet blir forandret, skal det forhandles om kompensasjon for dette.

§ 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

§ 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. pr. døgn
Helgevakter. kr. 564,38 pr. helgevakt	Helgevakter kr. 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. pr. døgn.

Kapittel 4 Lønnsbestemmelser

§ 4-1 Lønnsatser

1. Unge arbeidere

	1.5.2020	1.5.2022
Arbeidere under 18 år	kr. 142,44 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. 202,66		kr. 208,42		kr. 219,30	
1 år i bedriften	kr. 199,41		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. pr time.

§ 4-5 Spesielle stillinger

For arbeidende formenn, bedriftsreparatører, og vaksinatører (håndverkere og reparatører) og andre fagstillinger, kan det gis tillegg utover bedriftens lønnsatser etter avtale med tillitsvalgte. ~~avtales med den enkelte personlige tillegg utover bedriftens lønnsatser etter konferanse med de tillitsvalgte.~~

§ 4-6 Overtidsgodtgjørelse

4. For pålagt arbeid på bevegelige helligdager utenom arbeidsplan, skal det inngås lokal avtale om avspasering time mot time. Arbeid på disse dager, skal i tillegg godtgjøres med ordinær lønn med 100 % tillegg.

...

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	

2.

	1.5.2020	1.5.2022
Ettermiddagsskiftet:	kr. 19,84 pr. time	
Nattskiftet:	kr. 23,91 pr. time	

3.

	1.5.2020	1.5.2022
For alle skift:	kr. 37,32 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 skal 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.

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.

Kapitel 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 opplærings spørsmål 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-, ~~bre~~ 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 fôringsressentaler/tilvekstsentre og andre arbeidslokaler på land, skal oppfylle kravene i aml § 4 og forskrift om arbeidsplasser og arbeidslokaler.

§ 7-2 Arbeidsmiljø, verneombud og vernetiltak

Fellesforbundet og Sjømat Norge er enige om at det på den enkelte bedrift skal drives planmessig verne- og miljøarbeid og at arbeidet skal gjøres i samarbeid med ansatte og deres tillitsvalgte i h.t. gjeldende regler.

§ 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.

Bedriften skal ved behov dekke utgifter til vernebriller med styrke.

Ny § 7-7

Der det er behov for garderober, skal det være separate dame- og herregarderobe og toalett.

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.	

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 bli 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.

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. Dette omfatter blant annet rekrutteringstiltak og tilrettelegging for graviditet for kvinner og foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn.
- 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 XX: Avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden etter Havbruksoverenskomstens § 2.5 og AML 10-5-2 og særskilte arbeidsordninger i forbindelse med større operasjoner

1. Innledning

Dette bilaget behandler arbeidstidsordninger basert på gjennomsnittsberegning av arbeidstid i.h.t. overenskomstens § 2-5 og arbeidsmiljølovens § 10-5 -2. Bilaget behandler også forskjøvet arbeidstid, hviletid og særskilte skiftordninger i forbindelse med større operasjoner.

2. Avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid etter Havbruksoverenskomstens § 2.5 og AML 10-5-2

Arbeidsplaner basert på gjennomsnittsberegning skal avtales mellom ledelse og tillitsvalgte for maksimum ett år av gangen og signeres av de lokale partene. Kompensasjon for ubekvem arbeidstid, avtales i.h.t. § 2-5-2.

Gjennomsnittsberegnete arbeidsplaner skal settes opp med følgende markeringer:

- Friperioder
- Arbeidsperioder
- Gjennomsnittlig ukentlig timetall
- Lengden på arbeidsdagen
- Arbeidstidens begynnelse og slutt og pauser

3. Forsvarlighetskravet

Lovbestemmelsene som benyttes ved gjennomsnittsberegning etter AML § 10-5-2 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 av vektige helsemessige og sosiale grunner ikke kan arbeide på ordninger etter AML § 10-5.

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

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.

Arbeidsmiljøloven § 10-8-3 åpner for skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte, om unntak fra hviletiden. Dette utgjør en helse og sikkerhetsrisiko og kan bare gjøres dersom arbeidstaker sikres tilsvarende kompensierende 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. For bestemmelser om hviletid, se § 2-5 Daglig fritid.

For bestemmelser om forskjøvet arbeidstid, se § 2-9.

b. Større arbeidsoperasjoner løst ved skiftordninger

Der arbeidsoperasjonene som for eksempel avlusning, levering av fisk mm. krever utvidet arbeidstid i større deler av døgnet, kan partene avtale to- eller treskiftordninger. Når de generelle ordningene er avtalt, kan de iverksettes med en ukes varsel etter drøfting mellom partene.

Ved døgkontinuerlige skiftordninger, kan nattevaktene ikke være lenger enn 8 timer, jf. AML § 10-11-6. Unntaket er når nattarbeidet er passivt arbeid som ikke innbefatter fysisk arbeid eller psykiske belastninger.

Kompensasjon for slike ordninger avtales lokalt.

6. Jevnlige drøftinger om overtid, brudd på hviletid og nattarbeid

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. Formålet med drøftingene er å hindre brudd på AML og legge grunnlag for avtaler om endring av avtalte arbeidstidsordninger.

For bestemmelser om drøfting av overtidsbruk, se § 2-10.

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