

RIKSMEKLARENS MØTEBOK

i sak 2024-049 mellom

FELLESFORBUNDET

på den eine side

og

SJØMAT NORGE

på den anna side

rundt Tariffrevisjonen 2024 – Havbruksoverenskomsten

Den 13. og 14. juni 2024 vart det halde meklingsmøte i Riksmeklarens lokale i Akersgaten 45 under leiing av meklar Torkjel Nesheim.

Til stede for partene:

Fellesforbundet:

Christian Justnes, Stig Stensen, Morten Bakken, Jørgen Wenggaard, Mona Sørgård, Stein Ove Gjeldberg, Tor Ivar Ingebrigtsen, Jon Arne Nygård, Bjarte Vakt skjold, Bård Jordfall, Joakim Gebhardt, Maria Bjørnsen, Claus Jervell, Dag Odn es og Bettina Thorvik.

Sjømat Norge:

Geir Ove Ystmark, Rune Dyrvik, Hilde Flåten, Line Ellingsen, Kathleen Mathisen, Anna Osinga Lorentzen og Terje Bjermeland.

Det vart framlagt:

1. Melding om plassoppseiing frå Fellesforbundet, motteke 27. mai 2024.
2. Forbodet til riksmeklingsmannen mot arbeidsstans, datert 28. mai 2024
3. Fellesforbundets krav om at meklinga blir avslutta, datert 10. juni 2024
4. Diverse dokument.

Meklinga fann stad i fellesmøte og sær møter.

Under meklinga nådde partane – med mellomkomsten til meklaren – fram til ei forhandlingsløysing i samsvar med vedlegg til møteboka.

Arbeidsgivar aksepterte løysinga. Arbeidstakar sender forslaget ut til uravstemming med tilråding. Svarfrist vart sett til 27. august 2024.

Meklinga vart avslutta kl. 06:10



Torkjel Nesheim

A. Generelt til protokollen

Etter- og videreutdanning for alle

Kompetansereform

Sjømat Norge og Fellesforbundet er enige om at det har betydning for bedriftene og den enkelte arbeidstaker at det finnes reelle muligheter for faglig utvikling gjennom etter- og videreutdanning.

I denne forbindelse vil det være av betydning at det finnes gode og bransjenære faglige tilbud.

I statsministerens brev til Riksmekleren om Frontfagsoppgjøret 2024 skriver han blant annet:

Regjeringen har i samråd med partene satt ned Kompetansereformutvalget, som skal utrede hvordan Norge skal lykkes med livslang læring i arbeidslivet.(...) Regjeringen legger til grunn at utvalget, som en del av sitt arbeid vil vurdere finansieringsmodeller som støtter opp om etter- og videreutdanning i etablerte arbeidsforhold slik at det sikrer ambisjonen om livslang læring.

Etter at oppgjøret er vedtatt vil Sjømat Norge og Fellesforbundet sammen jobbe med å beskrive hvilke faktiske behov og utfordringer både bedrifter og ansatte innenfor denne overenskomsten står overfor. Videre skal det vurderes hvordan regjeringens varslede kompetansereform best kan tilpasses våre ulike behov.

For Fellesforbundet er det særlig viktig at det etableres ordninger for inntektssikring ved permisjon knyttet til kompetansetiltak.

Partene skal gjennomgå relevante tariffbestemmelser om kompetanseutvikling og vurdere nye og eventuelt endrede bestemmelser fram mot tariffoppgjøret i 2026.

Trakassering og seksuell trakassering

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 er enige om at den enkelte arbeidsgiver har ansvar for å forebygge og følge opp at ingen opplever trakassering eller seksuell trakassering når de er på jobb i havbruksnæringen. Partene viser til at det beste og viktigste verktøyet vi har i arbeidslivspolitikken er partssamarbeidet. Det er viktig at arbeidsgivere og arbeidstakere jobber systematisk og målrettet sammen for en sterkere og mer likestilt havbruksnæring, uten trakassering. Partene er derfor enige om at Sjømat Norge og Fellesforbundet må ta en ledende rolle i arbeidet opp mot bedriftene og lokale arbeidsplasser i den kommende tariffperioden.

Partene vil ta initiativ til å etablere et samarbeid med LDO og Arbeidstilsynet for å styrke arbeidet med å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering i havbruksnæringen. Gjennom samarbeidet skal det lages en bransjetilpasset HMS-modul som inkluderes i bedriftenes HMS-opplæring og rutiner. Samarbeidet forankres i HMS-utvalget for havbruk.

Rusmidler:

Partene er enige om at rusmidler brukt i arbeidstiden er uakseptabelt i norsk arbeidsliv. Det samme er tilfelle for bruk av rusmidler på fritiden i den utstrekning dette påvirker sikker arbeidsutførelse.

Mange stillinger i havbruksnæringen innebærer konkret fare for liv og helse dersom arbeidstakere er ruspåvirket og bruk av rusmidler i havbruket er derfor en sikkerhetsutfordring som må følges opp.

Partene oppfordrer bedriftene sammen med de tillitsvalgte til å utarbeide retningslinjer for rusmidler og eventuelle kontrolltiltak i næringen. For arbeidet med å utarbeide retningslinjer vises det til HMS-veilederen for havbruksnæringen og Akans veiledning om ruspolicy. Akan kan også bistå med hjelp til hvordan en kan inngå individuelle Akan-avtaler med ansatte med rusproblemer.

B. Enighet om ny avtaletekst

Partene er enige om følgende endringer i overenskomsten (ny tekst er markert med understreket kursiv. Tekst som er strøket/tatt ut av overenskomsten er markert med gjennomstreking):

§ 2-2 Skiftarbeid

Nytt pkt. 3:

Ved akutte fiskevelferdsmessige utfordringer er det anledning til å avtale med tillitsvalgte i hvert enkelt tilfelle og varsle med kortere frist.

Dagens punkt 3 blir punkt 4 osv.

§ 2-5 Gjennomsnittsberegning av arbeidstid

Ny tekst § 2-5, nr. 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 dag i avspaseringsperioden etter arbeidsplanen, skal ansatte kompenseres med 7,5 timer avspasering ved et senere tidspunkt.

Som dag i avspaseringsperioden menes mandag til fredag, men ikke lørdag og søndag.

Det er særegne forhold i bransjen og partene oppfordres derfor til å finne fleksible løsninger lokalt.

§ 2-11 Obligatoriske kurs og opplæring

Obligatoriske kurs og opplæring skal i størst mulig grad legges i ansattes arbeidstid. Dersom det likevel må gjennomføres i friperioder, skal antall timer man har vært på kurs/opplæring godskrives til timekonto. Det skal også betales overtidstillegg for timer på kurs/opplæring i friperioden.

§ 3-1 Faste disponible beredskapsvakter

1. Faste beredskapsvaktordninger utenfor arbeidsstedet må fylle kravene i aml § 10-4 (3), men fastsettes for øvrig ved stedlige særavtaler. Særavtalen skal omfatte alle ansatte som har vakttjeneste, inkludert eventuelle bakvakter. Ansatte som skriftlig er pålagt av arbeidsgiver å oppholde seg på anlegget i vakttiden, regnes ikke som beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet.
2. Ved beredskapsvakttjeneste utenfor arbeidsstedet etter aml § 10-4 (3), regnes som hovedregel minst 1/5 av hjemmevakten med i den alminnelige arbeidstid. Den samlede belastningen skal blant annet vurderes ut ifra følgende punkter:
 - Lengden på responstiden (tiden fra alarm, til vakt er klar for innsats på anlegget)
 - Antall alarmer pr. vakt
 - Tidspunkt for alarmer
 - Hvor omfattende arbeidet med alarmer er, både når det gjelder tidsbruk og behov for utrykning til anlegget

Ut fra dette skal beregningsfaktor fastsettes.

Der partene ikke kommer til enighet kan Arbeidstilsynet fastsette beregningsfaktor jf. aml § 10-4 (3).

§ 3 - 2 Alenearbeid ved vaktordninger

Alle vaktordninger skal baseres på at vakten skal kunne tilkalle bistand ved behov. Det skal til enhver tid være kjent for beredskapsvakten hvem som skal yte bistand.

Det skal gjennomføres en risikokartlegging som beskriver hvilke oppgaver som ikke skal gjøres alene på vakt. I båt og på flytende anlegg skal det alltid være to personer på vakt.

§ 3 - 4 Betaling for utrykning

Ny annen setning:

Hvis flere alarmer håndteres innenfor de to timene som er kompensert, skal disse ikke kompenseres ytterligere.

Ny siste setning:

Medgått tid for en alarm er tiden fra alarmen kommer til vakten, utbedring er gjennomført og vakten er tilbake til utgangspunktet.

§ 4 - 5 Spesielle stillinger

For arbeidende formenn, bedriftsreparatører (håndverkere og reparatører), og vaksinatører (håndverkere og reparatører), kan det gis tillegg utover bedriftens lønnsatser etter konferanse

~~med tillitsvalgte, avtales med den enkelte personlige tillegg utover bedriftens lønnsatser etter konferanse med de tillitsvalgte.~~

§ 4 - 6 Overtidsgodtgjørelse

1. Overtidstillegget skal beregnes ut fra den enkelte ansattes faktiske timelønn.
Overtidsarbeid i de 5 første virkedagene i uken, betales med 50 % tillegg fra første time etter ordinær arbeidstid.

§ 4 - 8 Lokal lønnsfastsettelse

Nr. 1 nytt avsnitt 8

Partene er enige om at bedriftene må tilpasse sine lokale lønnsavtaler til kompetansekrav og ansvar, og viser også til bilag 10.

Avsnitt 8 blir nytt avsnitt 9 osv.

Nr. 1 siste avsnitt:

Partene er enige om at grunnlønnen, det ordinære lønssystem, skal være det bærende element i bedriftens lønnsdannelse. Skadefrekvens, og sykefravær og foreldrepermisjon bør ikke benyttes som målekriterier ved bonussystemer eller som forutsetning for bonusoppnåelse. Partene oppfordrer til at eventuelle bonusordninger avtales lokalt mellom bedrift og tillitsvalgte.

§ 5 - 5 Lønnsansiennitet (NY)

Avtjent førstegangstjeneste i forsvaret godskrives som inntil ett års lønnsansiennitet for ansettelser etter 1. mai 2024.

§ 7 - 3 Arbeidstøy og utstyr

Ny siste setning i første avsnitt:

Partene presiserer viktigheten av at det gis god opplæring i riktig bruk av verneutstyr.

Nytt tredje avsnitt:

Der hvor arbeidstaker utfører arbeid som krever bruk av mobiltelefon, skal partene lokalt avtale nærmere retningslinjer om hvordan dette skal kompenseres.

Merknad fjernes:

Nødvendig vernetøy og utstyr etter arbeidsmiljøloven bekostes av bedriften. Partene anbefaler verneutstyr av god norsk kvalitet, forutsatt konkurransedyktig pris. Partene presiserer viktigheten av at det instrueres gis god opplæring i bruk av riktig verneutstyr.

§ 7 - 4 Alenearbeid

Punkt nr. 3:

I båt eller arbeid på flytende anlegg eller overnatting på flytende anlegg bør det alltid være to til stede. Ved arbeid i båt eller på lokalitet skal det som hovedregel være to til stede. Hovedregelen kan kun fravikes etter en risikovurdering av arbeidsoperasjonen i henhold til pkt. 1. Det skal da regelmessig være kontakt med annen person.

§ 7 - 5 Arbeid på flytende anlegg – sikkerhet og beredskapsplan

1. Av hensyn til et forsvarlig arbeidsmiljø på flytende anlegg skal de lokale parter å drøfte ulike typer sikkerhetsutstyr – herunder behovet for overlevingsdrakt redningsdrakt, alarmsystemer, redningsnett og bære m.v. Det skal være utarbeidet en beredskapsplan i tilfelle uhell, brann, havari mv. Det vises for øvrig til forskriftene om internkontroll.

§ 8 - 1 Overnatting på anlegget

Nytt pkt. 1:

Ved overnatting på flytende anlegg skal det som hovedregel være to til stede.

Dagens pkt. 1 blir pkt. 2 osv.

Pkt. 2 (tidligere pkt. 1):

Dersom det finnes alternative boforhold på land, bør det ikke gis anledning til å bo på anlegget sjøanlegget. Se for øvrig §§ 7-4 og 7-5.

Siste setning pkt. 4 strykes.

Se for øvrig §§ 7-4 og 7-5.

§ 11 - 1 Varighet

Denne overenskomst trer i kraft per 1. mai 2024 og gjelder til og med 30. april 2026 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

§ 11 - 2 Reguleringsbestemmelser 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 2025).

Bilag 12

Bilaget er en prøveordning og videreføres for tariffperioden ~~2022-2024~~ 2024-2026 og skal evalueres i forbindelse med tariffoppgjøret 2024 2026.

C. Økonomi:

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

§ 3-3 Vakttillegg ved beredskapsvakt

d) Vaktene betales med følgende satser:

1.5.2024
Ukevakter kr. 153,79 pr. døgn
Helgevakter kr. 768,95 pr. helgevakt
Vakt på bevegelige helligdager samt 1. og 17. mai kr. 328,12 pr. døgn.

Kapittel 4 Lønnsbestemmelser

§ 4-1 Lønnssatser

1. Unge arbeidere

	1.5.2024
Arbeidere under 18 år	kr. 169,64 pr. time

2. Minste garanterte timefortjeneste for ufaglærte:

	37,5 t/uke		36,5 t/uke		35,5 t/uke		33,6 t/uke	
	1.5.2022	1.5.2024	1.5.2022	1.5.2024	1.5.2022	1.5.2024	1.5.2022	1.5.2024
0-1 år i bedriften	kr. 207,51	230,54	kr. 213,20	236,86	kr. 219,20	243,53	kr. 231,60	257,30
1 år i bedriften	kr. 209,66	232,93	kr. 215,40	239,31	kr. 221,47	246,05	kr. 234,00	259,97

§ 4-2 Fagarbeidere

1. Fagarbeider

1.5.2024
Fagarbeidertillegget er kr. 23,50 pr time.

§ 4 – 6 nr. 7 Matpenger

	1.5.2024
Matpenger	Kr. 107

§ 4-7 Skifttillegg

1.

	1.5.2024
Ettermiddagsskiftet:	Kr. 23,10

2.

	1.5.2024
Ettermiddagsskiftet:	Kr. 23,10
Nattskiftet:	Kr. 27,84

3.

	1.5.2024
For alle skift:	Kr. 43,45

§ 8-1 pkt. 4

1.5.2024
Kr. 433,70

Bilag 13 VTO

§ 4 Lønnsbestemmelser

Minstesatsen økes til kr. 30,50,-.

D. Ikrafttredelse

Fellesforbundet meddelte at uravstemningen for Havbruksoverenskomsten finner sted 26. august 2024.

Gjennomføring gjøres gjeldende med virkning fra 1. mai 2024

14. juni 2024

Geir Ove Ystmark
Sjømat Norge

Christian Justnes
Fellesforbundet