

År 2022, den 25. mai ble det holdt møter om revisjon av overenskomsten for Fiskemel- og fiskefôrindustrien (535).

Til stede:

For Parat: Turid Svendsen

For Sjømat Norge: Rune Dyrvik

-----

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

**1. Generelt tillegg:**

Det gis et generelt tillegg på kr. 4,- med virkning fra 1. april 2022.

**§ 3 – Lønninger**

A. Pkt.1      Minstelønn

Minstelønnsatsen for voksne arbeidere økes fra kr. 194,28 til kr. 202,28

Minstelønnsatsen for voksne arbeidere med 2 års tjeneste i bedriften økes fra kr. 198,91 til kr. 206,91

Heving av minstelønnsatsene inkluderer det generelle tillegget.

Nytt avsnitt: "*Der en av partene krever det, skal det innføres ansiennitetstillegg i lokal lønnsavtale.*"

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

Fagarbeidertillegget økes fra kr. 11,00 til kr.12,50

**§ 6 – Overtidsarbeid**

**§ 6, 3 c)**

Nytt siste ledd: Partene lokalt kan avtale at overtidstilleggene etter bokstav a) til c) i stedet beregnes i prosent av lønn.

**§6, 3 e)**

Engangskompensasjon ved skiftovergang endres fra kr: 750,- til kr. 800,-

Tilleggskompensasjon ved kortere varsel enn 14 dager endres fra kr. 350,- til kr. 400,-

**Pkt. 5. Mat ved overtidarbeid**

Matpengesatsen økes fra kr. 90,- til kr. 96,00.

**Pkt. 6 Beregningsgrunnlag for overtidarbeid:**

Endring i beregningsgrunnlaget for overtid:

Årsgjennomsnittet for bransjen i 2021:	kr. 281,93
Generelt tariff tillegg 2022	kr. 4,00
Beregningsgrunnlag for overtid	kr. <u>285,93</u>

Tallene i § 6 pkt. 3 blir som følger:

"50%" kr. 142,96

"100%" kr. 285,93

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

**Pkt. 1:**

Ettermiddagsskift endres fra kr. 24,92 til kr. 27,-

Nattskift endres fra kr. 37,74 til kr. 40,-.

**Pkt. 2:**

Satsen for ordinære søn- og helligdagsskift endres til kr. 98,42 til kr. 104,-.

**Pkt. 3:**

Satsen for store høytider endres til kr. 178,17 til kr. 187,-.

**Følgende settes inn i overenskomsten:**

**Tjenestepensjoner:**

Sjømat Norge og Parat vil understreke viktigheten av at partene lokalt en gang pr. tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser fra folketrygden ved oppnådd pensjonsalder, uførhet mv for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for endringer i de eksisterende ordninger. Fra drøftingene settes opp protokoll.

**Kompetanse:**

Intensjonen i frontfagets konklusjoner om etter- og videreutdanning iverksettes i overenskomsten før trykking.

Formuleringen utarbeides av et hurtigarbeidende utvalg.

**Likestilling og ikke-diskriminering:**

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

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

## **2. Til forhandlingsprotokollen:**

**Bilagsarbeid:**

Partene viser til frontfagets avtale om gjennomgang av bestemmelser om korte velferdspermisjoner. Det er avtalt en ferdig rapport fra arbeidet 30. september 2023. Partene på overenskomsten vil drøfte spørsmålene når rapporten fra dette arbeidet foreligger.

**Utvalgsarbeid:**

Parat og Sjømat Norge er enige om at Parat skal holdes orientert om utvalgsarbeidet mellom Industri Energi og Sjømat Norge knyttet til overenskomstens bestemmelser om overtidsarbeid i § 6.3 pkt. a) til c). Parat skal videre ha anledning til å fremme sine synspunkter på arbeidet, evt. gjennom egne møter med Sjømat Norge

**Fastlønn/gjennomsnittsberegning:**

Parat tok under forhandlingene opp problemstilling i forhold til ujevn avlønning for arbeidstakere som arbeider skift og avlønnes ut fra antall arbeidede timer. Dette er svært uforutsigbart, spesielt for de som har 14 dagers lønn. Bedriftene oppfordres til å se på mulighet for gjennomsnittsberegningen som sikrer stabil inntekt, i samarbeid med de tillitsvalgte. Ved behov for bistand kan de sentrale parter involveres.

**Protokolltilførsel fra Industri Energi:**

Industri Energi har ved årets tariffoppgjør ønsket å regulere vaktordninger i overenskomsten med utgangspunkt i AML 10-4 (3). Industri Energi ønsket at 1/5 av vakttiden skal regnes som arbeidstid. Sjømat Norge avviste å regulere vaktordninger i overenskomsten og viste til AMLs bestemmelser om vaktordninger samt Arbeidstilsynet.

Industri Energi vil se til utvalgsarbeidet nedsatt mellom Sjømat Norge og Fellesforbundet.

\*

Parat støtter protokolltilførselen fra Industri Energi om å regulere vaktordninger i overenskomsten med utgangspunkt i AML 10-4 (3). Parat ønsker i likhet med Industri Energi at 1/5 av vakttiden skal regnes som arbeidstid.

## **3. Ikrafttredelsesbestemmelser**

Det generelle tillegget på kr. 4,- gis med virkning fra 1. april 2022.

Øvrige endringer i satser og overenskomstbestemmelser gjøres gjeldende fra og med 25. mai 2022.

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 25. mai 2022.

#### **4. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår:**

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og YS, eller det organ YS 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 YS sitt representantskap, eller det organ YS bemyndiger, og NHOs representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingens avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2023).



Rune Dyrvik



Turid Svendsen