

**RAMMEAVTALE**  
**OM FASTLØNNSSYSTEM**  
**FOR**  
**LOSSE- OG LASTEARBEIDERE**  
**2010 – 2012**

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon og  
Logistikk- og Transportindustriens Landsforening  
på den ene side**

og

**Landsorganisasjonen i Norge og  
Norsk Transportarbeiderforbund  
på den annen side**

**DEL I: HOVEDAVTALEN LO/NHO**  
**DEL II: RAMMEAVTALEN**  
**DEL III: OVERENSKOMSTENS BILAG**



## Innhold:

§ 1	Avtalens omfang.....	4
§ 2	Arbeidsordning .....	4
§ 3	Personalkomite/administrasjonsorgan .....	6
§ 4	Lønnsbestemmelser .....	7
§ 5	Arbeidstiden.....	8
§ 6	Overtidsarbeid .....	9
§ 7	Arbeid i hviletiden .....	10
§ 8	Havari .....	10
§ 9	Voldgiftsrett.....	10
§ 10	Fri befordring .....	11
§ 11	Losse- og lastemateriell .....	11
§ 12	Lønninger .....	11
§ 13	Ferie .....	11
§ 14	Helligdagsgodtgjørelse og lønn for 1. og 17. mai .....	12
§ 15	Forskjellige bestemmelser.....	12
§ 16	Varighet og reguleringsbestemmelse for annet avtaleår .....	13
Bilag Erklæringer vedrørende fastlønssystemet .....		15
Bilag 1	Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987 .....	18
Bilag 2	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere .....	25
Bilag 3	Ferie m.v. ....	26
Bilag 4	Avtalefestet pensjon (AFP) .....	28
Bilag 5	Sluttvederlagsavtalen.....	31
Bilag 6	14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent.....	42
Bilag 7	Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond.....	43
Bilag 8	Likestilling mellom kvinner og menn .....	46
Bilag 9	Avtale om korte velferdspermisjoner .....	50
Bilag 10	Lønssystemer .....	52
Bilag 11 a)	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai - A-ordningen .....	53
Bilag 11 b)	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai - B-ordningen .....	56
Bilag 12	Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste .....	58
Vedlegg:		
Retningslinjer vedrørende trekk av fagforeningskontingent .....		59
Viktige ILO-konvensjoner om havnearbeid:		
Konvensjon nr. 137 om sosiale følger av nye metoder for godsbehandling i hav .....		61
Konvensjon nr. 152 om yrkesmessig sikkerhet og helse i havnearbeid .....		64

DEL I. HOVEDAVTALEN LO/NHO  
DEL II. RAMMEAVTALEN  
DEL III: OVERENSKOMSTENS BILAG

## § 1 Avtalens omfang

1. Denne rammeavtale gjelder for følgende havner:  
Oslo - Stavanger - Bergen - Trondheim - Drammen – Skien/Porsgrunn - Kristiansand - Fredrikstad - Moss - Mo i Rana - Larvik - Ålesund.
2. Partene er i prinsippet enige om at forutsetningen for denne avtale er at produktiviteten opprettholdes. Partene vil samarbeide med dette for øye.

Konstateres vesentlig nedgang i produksjonen som ikke har ytre årsaker, kan avtalen sies opp med en måneds varsel etter forutgående forhandlinger mellom partene.

## § 2 Arbeidsordning

1. For fartøyer på 50 tonn dw. og derover som går fra norsk havn - utenlandsk havn eller omvendt, skal losse- og lastearbeidet utføres av losse- og lastearbeidere. Unntatt er all lossing og lasting ved bedriftens egne anlegg hvor bedriftens egne folk anvendes til lossing eller lasting.

### **Protokolltilførsel:**

På forespørsel fra NTF erklærte representantene fra HTL at de ikke ville medvirke til at eventuelle losse- og lasteklausuler som inntas i tariffavtalene for ITF-tilsluttede sjømannsorganisasjoner brytes.

2. Arbeidsgiveren bestiller det antall mann det er behov for til ekspedering av skip eller annet arbeid.

### Merknad

Partene er enige om at rammeavtalens § 2 punkt 2.1 avsnitt skal forstås slik at det skal tilsettes minst en mann uansett behov.

Arbeiderne plikter å utføre de arbeidsoppgaver som administrasjonsorganet påtar seg. Det skal søkes oppnådd en så rask og effektiv ekspedisjon som mulig. Det skal tilsettes minst en mann til hver ekspedisjon - kfr. protokoll av 4., 20. og 21. januar 1977. (Se bilag).

3. Oppdragsgiveren/arbeidsgiveren er berettiget til å tilsi, avsi og omplassere arbeiderne under arbeidets gang.
4. Ved terminalarbeid følges de arbeids- og hviletider som gjelder for vedkommende oppdragsgivers terminal.
5. Partene understreker at i hver enkelt havn er de stedlige arbeidsgiverparter så langt praktisk mulig forpliktet til å tilføre faste losse- og lastearbeidere godshåndtering, terminalarbeid, kran- og maskinkjøring og rigging.

I de tilfeller hvor oppdragsgiver har behov for ekstra arbeidskraft i tillegg til egne fast ansatte, bestilles disse fra administrasjonsorganet og under forutsetning at det kan tilbys arbeidere med relevant kompetanse, effektivitet og til riktige priser.

Dette innebærer ikke at losse- og lastearbeiderne gis fortrinnsrett til dette arbeid. Partene vil imidlertid fortsette arbeidet for at slikt arbeid i havnene i fremtiden blir utført av en gruppe havnearbeidere.

6. Arbeidsgiverne vil ved ansettelse av terminalarbeidere, truck- og maskinførere - under ellers like forhold - gi losse- og lastearbeiderne fortrinnsrett til disse stillinger.

Forpliktende opplæring som havnearbeider skal finne sted i samsvar med protokolltilførselen nedenfor.

7. Tilsigelse til arbeid neste arbeidsdag skal skje senest ved ordinær arbeidstids slutt. Nødvendige rutiner for varsling i den forbindelse fastlegges lokalt. Utsetting skal skje slik at man oppnår en mest mulig effektiv disponering av arbeidsstyrken.

### **Protokolltilførsel:**

#### **Opplæring**

Det er enighet om at opplæring/utdannelse av nyansatte er betraktelig mer nødvendig enn tidligere.

Ved nyansettelser må det være et minimumskrav at vedkommende har førerkort i kl. B og truckførerbevis for trucker inntil 10 tonn.

De som er i den faste gruppe losse- og lastearbeidere, og som har førerkort kl. B skal gis anledning til å ta truckførerbevis for truck inntil 10 tonn.

Etter inngående drøftinger er det enighet om at det skal være en «grunnpakke» for alle ansatte.

Grunnpakken skal være obligatorisk og inneholde følgende:

1. Anhuking og signalgiving samt kjettingkurs
2. Farlig gods (merking, håndtering, forholdsregler etc.)
3. Førstehjelp og brannkurs
4. Sikring og surring av last

Alle kurs skal resultere i et kursbevis, eventuelt også avslutningstest.

I de havner der det er nødvendig med en spesialopplæring i tillegg til grunnpakken gis også mulighet til dette.

Spesial-/videreopplæring kan være:

- Krankjøring
- Tugmaster (trekkvogn/terminaltraktor)
- Stortruck m/div. utstyr

Maskinførere  
ADR  
Spesialmaskiner/apparater og lignende

Når det gjelder den opplæring som er nevnt vil det på de fleste større steder være tilbud på kurser i de emner som er listet opp i grunnpakken, og også for spesialopplæringen.

På mindre steder må en regne med at de som skal gjennomgå opplæringen må ta denne på steder utenom egen havn.

På den tid som medgår til opplæring/videreutdanning skal det betales gjeldende dagtimesats.

### § 3

#### Personalkomité/administrasjonsorgan

I havnene etableres det en *personalkomité* som skal bestå av 3 representanter fra hver av partene,

a) Komitéen skal:

*Behandle og avgjøre:*

Utarbeidelse av arbeidsreglement  
Disiplinære forhold  
Velferdsspørsmål  
Inndeling av arbeidstiden  
Ferieavvikling  
Arbeidsklær innenfor tariffavtalens ramme  
Opplæring.

Miljø- og vernesaker etter gjeldende lov hvis det i havnen ikke er etablert arbeidsmiljøutvalg.

b) *Behandle og komme med forslag til:*

Forbedring og/eller forandringer i havnen  
Regulering av arbeidsstyrken i havnen  
Ansettelse av bestyrer og kontorpersonale ved det nedenfor nevnte administrasjonsorgan  
Bestyrerens og kontorpersonalets lønsspørsmål  
Bevilgningssaker

2. Det etableres et *administrasjonsorgan* i de enkelte havner med et styre bestående av 2 representanter fra arbeiderne og 3 representanter fra arbeidsgiverne. Dette organ skal sørge for den praktiske gjennomføring av personalkomitéens beslutninger etter pkt. a), samt ta stilling til forslag etter pkt. b). Styret foretar ansettelser og oppsigelser av losse- og lastearbeidere og ansatte ved organets administrasjon.

Bestyreren forestår den daglige ledelse av kontoret. Han er ansvarlig overfor styret og deltar i styremøtene, uten stemmerett.

3. Når det gjelder regulering av arbeidstyrken i havnen, skal personalkomiteén få seg forelagt statistikk som viser:

Arbeidede timer, losse- og lastearbeid (dag, natt, helg)  
Arbeidede timer, terminalarbeid  
Ventetid  
Sykefravær  
Arbeidede timer, tilfeldige arbeidere  
Tonnasje, varemengde  
Skipsanløp

Dersom personalkomiteén ikke blir enige om reguleringen av arbeidsstyrken, opptas forhandlinger mellom hovedorganisasjonene. Dersom disse forhandlingene ikke fører til enighet, går saken tilbake til administrasjonsorganet til endelig avgjørelse.

## **§ 4** **Lønnsbestemmelser**

Som en prøveordning for avtaleperioden 2010 – 2012 innføres lokal forhandlingsrett i alle havnene som er bundet av Rammeavtalen om fastlønn.

### **Følgende satser gjelder med virkning fra 1. april 2010:**

1. De faste losse- og lastearbeiderne betales en ukelønn på kr. 5 634,38. For denne lønnen plikter de å arbeide 37,5/35,5 timer pr. uke.

For arbeid innenfor 37,5/35,5 timer pr. uke/antall timer ordinær arbeidstid pr. dag som faller i tiden etter ordinær arbeidstids slutt og frem til kl. 21.00 på ukens 5 første dager, betales et tillegg på henholdsvis kr. 75,13/kr. 79,36.

Med virkning fra 1. juli 2010 skal det utbetales et lav- og likelønnstillegg på kr. 0,50 per time.

### **Følgende satser gjelder med virkning fra 1. juli 2010:**

De faste losse- og lastearbeiderne betales en ukelønn på kr. 5 653,13. For denne lønnen plikter de å arbeide 37,5/35,5 timer pr. uke

For arbeid innenfor 37,5/35,5 timer pr. uke/antall timer ordinær arbeidstid pr. dag som faller i tiden etter ordinær arbeidstids slutt og frem til kl. 21.00 på ukens 5 første dager, betales et tillegg på henholdsvis kr. 75,38/kr. 79,63.

For arbeid etter kl.21.00 på disse dager og fra den ordinære arbeidstids slutt dagen før søn- og helligdager, betales som for overtid. For arbeid som betales etter minstetidsbestemmelsene, betales som tidligere.

I tilfelle et arbeid avsluttes kl. 12.00 eller tidligere, skal en ha adgang til å utsette arbeiderne igjen senere på dagen uten at det regnes løpende tid i den mellomliggende periode. Forutsetningen for dette er at vedkommende ikke settes ut igjen innenfor ordinær arbeidstid.

Tilsvarende gjelder ved fremmøte før kl. 10.00 om morgenen, til arbeid som bortfaller på grunn av en forsinket skipsankomst. For slikt fremmøte godskrives arbeiderne 3 timer.

For øvrig beregnes minstetid med 2 timer innenfor ordinær arbeidstid og med 3 timer utenfor ordinær arbeidstid.

2. Tilfeldige arbeidere skal lønnes med timelønn. Timelønnen skal være 90 % av faste arbeideres lønn.

**Protokolltilførsler:**

- a) Det skal lokalt opptas forhandlinger om hvordan gjeldende bestemmelser om smuss- og ubehagstillegg skal praktiseres under fastlønnssystemet.
- b) De fast ansatte i hver enkelt havn er i prøvetiden garantert å opprettholde den fortjeneste pr. år som havnen i gjennomsnitt har i det øyeblikk dette fastlønnssystem gjennomføres, tillagt de tariffmessige tillegg som blir gitt i prøvetiden. Fratrukk gjøres for eventuelle fravær.
- c) I tariffrevisjonen 2008 ble LO og NHO enige om følgende:  
**Foreldrepermisjon**  
Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

## **§ 5 Arbeidstiden**

1. Den ordinære arbeidstid skal være 37,5/35,5 timer pr. uke.
2. Den ordinære arbeidstid kan legges mellom kl. 07.00 og kl. 17.30 de 5 første dager i uken. Lørdager, jul- og nyttårsaften mellom kl. 07.00 og kl. 12.30
3. Det skal i den enkelte havn etableres en arbeidsordning, hvoretter en nærmere avtalt del av styrken fortrinnsvis ikke skal pålegges å arbeide utover kl. 18.00.

På samme måte disponeres en del av styrken for lørdag, søn- og helligdagsarbeid. Partene er imidlertid innforstått med at man på grunn av de spesielle forhold innenfor sjøtransporten ikke kan etablere arbeidstidsordninger med samme regelmessighet som i arbeidslivet forøvrig. Inndelingen av arbeidstiden må derfor tilpasses forholdene i den enkelte havn etter havnens behov for arbeid utenfor ordinær arbeidstid.

4. Ved lokal enighet kan det innføres skiftordninger i havnene  
Skiftplan skal utarbeides i samarbeid med de tillitsvalgte, og varsles med minimum tre uker, og skal ha en varighet på minimum seks uker.

Alle som er omfattet av skiftordningen skal ha en arbeidstid i henhold til tariffavtalenes bilag 1, "Nedsettelse av arbeidstiden per 1. Januar 1987."

Lokale avtaler om skiftarbeid skal sendes inn til tariffpartene til godkjenning.

**Protokolltilførsel:**

Det må foretas nødvendige tilpasninger av de arbeids- og fritidsordninger som gjelder i havnene. Ved disse tilpasningsforhandlingene skal en ta sikte på at de eksisterende ordninger ikke forverres. Det er imidlertid på det rene at en ut fra en totalvurdering også vil kunne komme i den situasjon at de avtalte arbeids- og fritidsordninger må fravikes. Partene forutsetter at disse bestemmelsene praktiseres slik at de ikke kommer i strid med arbeidsmiljølovens kapittel 10 (Tidl. AML Kap. X).

## **§ 6 Overtidsarbeid**

1. For arbeid utover 37,5/35,5 timer pr. uke/den daglige ordinære arbeidstid pr. døgn, betales timelønnen + et tillegg på 50 prosent i tiden fra ordinær arbeidstids slutt og frem til kl. 21.00. Etter kl. 21.00 og frem til ordinær arbeidstids begynnelse betales et tillegg på 100 prosent. For arbeid som betales etter minstetidsbestemmelsene, betales som tidligere.

På dager før søn- og helligdager betales et tillegg på 100 prosent fra den ordinære arbeidstids slutt og frem til neste virkedags morgen.

2. For arbeid på en fridag betales et tillegg på 50 prosent for tiden innenfor den ordinære arbeidstid. Forøvrig betales i henhold til pkt. 1.
3. Overtidsarbeid kan fordres, men kan ikke kreves i utrengsmål.

Når overtidsarbeid fordres, skal arbeidsgiveren tilrettelegge arbeidet på den mest rasjonelle måte.

Før overtidsarbeid etter arbeidsmiljølovens bestemmelser iverksettes, skal arbeidsgiveren dersom det er mulig drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakernes tillitsvalgte.

4. Overtidsarbeid skal i den utstrekning det er mulig varsles dagen før. Under enhver omstendighet skal varsel gis før middag dersom skipet er ankommet tidligere.
5. Hvis arbeid utenfor ordinær dagtid varsles først samme dag og strekker seg utover 2 timer, betales kr. 74,- i matpenger dersom arbeidsgiver ikke skaffer mat.

Partene er enige om at losse- og lastearbeiderne skal skaffes mat på samme betingelser som de øvrige arbeidstakere i samme arbeidssituasjon.

Dette kommer kun til anvendelse når de utsatte arbeiderne har arbeidet innenfor ordinær dagtid.

Varslet arbeid utenfor ordinær dagtid som bortfaller, skal betales med kr. 52,- pr. mann.

6. Ved overtid beregnes og betales minstetid med 2 timer innenfor ordinær arbeidstid og med 3 timer utenfor ordinær arbeidstid.
7. Pauser som legges etter alminnelig arbeidstids slutt, godtgjøres som overtidsarbeid.

**Protokolltilførsel:**

Partene forutsetter at disse bestemmelsene praktiseres slik at de ikke kommer i strid med arbeidsmiljølovens kapittel 10 (Tidl. AML Kap. X).

## **§ 7 Arbeid i hviletiden**

Hvis det kreves, skal arbeidet fortsette inntil 1 time utover de korte hviletiders begynnelse og inntil middagshvilens slutt. For arbeid i hviletiden betales som for overtid. (Se bilag til Rammeavtalen).

Når det tilsies til arbeid 1 time eller mindre før spisepause, kommer ikke hviletillegget til anvendelse dersom arbeiderne har hatt anledning til å spise før arbeidet blir påbegynt.

Med dette menes at et eventuelt tidligere arbeid må være avsluttet minst 2 timer før det neste arbeid påbegynnes.

## **§ 8 Havari**

1. Hvis det er inntruffet havari eller beskadigelse enten av skip eller last, fastsettes betaling for losse- og lastearbeidet ved avtale i det enkelte tilfelle mellom arbeidsgiveren og arbeiderne. Denne bestemmelse gjelder i den utstrekning arbeidet kan betegnes som særlig smussig på grunn av havariet eller beskadigelsen.
2. Hvis partene i de her nevnte tilfelle ikke kommer til enighet, avgjøres spørsmålet uten arbeidsstans ved voldgift etter § 9.

## **§ 9 Voldgiftsrett**

Twist som nevnt under § 8 avgjøres av en voldgiftsrett bestående av 1 representant for arbeidsgiverne og 1 representant for arbeiderne, og 1 av disse valgt oppmann. Hvis representantene ikke blir enige om valget av oppmann, oppnevnes denne av herreds- eller byretten. Partsrepresentantene og oppmann med varamenn oppnevnes for 1 år ad gangen. Voldgiftsrettens medlemmer plikter å komme til stede på arbeidsplassen når

organisasjonens tillitsmenn eller arbeidsgiveren forlanger det og skal så vidt mulig treffe avgjørelsen under arbeidets gang.

Partene bærer hver sine utgifter. Oppmannens salær bæres med en halvpart av hver av partene.

Voldgiftsrettens avgjørelse er endelig og bindende.

## **§ 10**

### **Fri befordring**

1. Arbeidernes har fri befordring til og fra arbeidssted utenfor havneområdet. For reisetiden betales timelønn.
2. Arbeiderne har fri befordring til og fra hjemmet etter at de offentlige kommunikasjonsmidler har opphørt å gå. I de havner hvor tilfredsstillende ordning er etablert, beholdes disse. Transport av arbeiderne til og fra fartøyet, når dette må skje med båt, skal foregå på en for arbeiderne forsvarlig måte.

## **§ 11**

### **Losse- og lastemateriell**

Dersom arbeiderne holder materiell, bibeholdes denne ordning. Godtgjørelse fastsettes etter avtale mellom partene på stedet, på grunnlag av spesifikasjon over materiell og over utgifter til vedlikehold, fornyelse m.v.

## **§ 12**

### **Lønninger**

Regler for lønnsutbetaling avtales i den enkelte havn.

## **§ 13**

### **Ferie**

Ferie gis i medhold av Ferielovens bestemmelser og bilag 3, Avtalefestet ferie.

## **§ 14**

### **Helligdagsgodtgjørelse og lønn for 1. og 17. mai**

De arbeidere som tilhører den faste gruppe losse- og lastearbeidere og som regelmessig deltar i losse- og lastearbeid, skal ha full lønn for de bevegelige helligdager og 1. og 17. mai.

Som full lønn ansees 0,35 % for hver enkelt av disse dager, beregnet etter foregående års gjennomsnittsinntekt for alle faste arbeidere i havnen (alle tillegg medregnet). Beløpet utbetales første lønningsdag etter vedkommende helligdag. Som 1. og 17. mai regnes tiden fra kl. 22.00 dagene forut til kl. 22.00 1. og 17. mai. For arbeid innenfor dette tidsrom betales det i overenskomsten fastsatte tillegg for arbeid på helligdager.

For 1. nyttårsdag betales helligdagsgodtgjørelse etter beregningen for 1. og 2. juledag foregående år.

Arbeidere med ukelønn omfattes av den generelle avtale mellom NHO og LO om godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai (A-ordningen). Ingen skal som følge av denne bestemmelse få lavere godtgjørelse for helligdager eller 1. og 17. mai enn etter sin gjeldende ukelønn.

Hvor arbeiderne helt eller delvis har utsettingen, plikter tillitsmannen å gi arbeidsgiveren:

- a) navnefortegnelse over de faste losse- og lastearbeidere,
- b) navnefortegnelse over de suppleringsmannskaper som partene på forhånd på vedkommende sted er blitt enige om skal gå inn under denne bestemmelse.

Retten til godtgjørelse tapes hvis arbeiderne ikke tar anvist arbeid enten virkedagen før eller virkedagen etter helligdagen med mindre fraværet skyldes tjenestefrihet med arbeidsgivernes samtykke, ferie, legitimert sykdom, ivaretagelse av offentlig ombudsplikt eller annen uforskyldt fraværsgrunn.

## **§ 15**

### **Forskjellige bestemmelser**

1. Det kan etableres et utvalg i den enkelte havn bestående av 3 representanter fra hver av partene. Utvalget skal ha minst et møte i måneden og ha samme arbeidsområde som fastlagt i Hovedavtalens § 12-8. Dersom partene ønsker det, kan dette utvalgs oppgaver tillegges personalkomiteén.
2. Det skal etter nærmere avtale i den enkelte havn gjennomføres en ordning hvorefter arbeidsgiverne betaler et tilskudd til foreningstillitsmannens godtgjørelse.
3. På skip hvor det skal arbeides i flere luker eller rom eller på flere dekk samtidig, kan det tilsettes 1 tillitsmann i tillegg til det antall arbeidere som behovet måtte tilsi. Tillitsmannens virkeområde fastsettes i lokale avtaler. Eksisterende ordninger bibeholdes.

4. I de havner hvor vare-/godsstruktur tilsier at behovet for arbeidstøy er større enn 2 sett pr. år, og behovet for hansker større enn 3 par, kan det lokalt avtales ordninger med tildelinger utover nevnte antall hanskepar og sett arbeidstøy.

Oppdragsgiver/arbeidsgiver sørger for verneutstyr når arbeidets art krever slikt utstyr.

5. I den enkelte havn opprettes ulykkesforsikring omfattende alle faste arbeidere. Premien betales av arbeidsgiver

## § 16

### **Varighet og reguleringsbestemmelse for annet avtaleår**

#### **1. Varighet**

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2010 til 31. mars 2012 og videre ett år om gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

#### **2. Reguleringsbestemmelse 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 lønnsutviklinga i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalen 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 2011).

**Bestemmelser som fremkommer av følgende bilag gjelder for denne overenskomst:**

- Bilag Erklæringer vedrørende fastlønnssystemet.  
Bilag 1. Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987.  
« 2. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere.  
« 3. Avtalefestet ferie m.v.  
« 4. Avtalefestet pensjon (AFP).  
« 5. Sluttvederlag til arbeidstakere som blir sagt opp etter fylte 50 år.  
« 6. 14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent.  
« 7. Opplysnings- og utviklingsfond.  
« 8. Likestilling  
« 9. Korte velferdspermisjoner.  
« 10. Lønnssystemer.  
« 11. a) Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai (A-ordningen).  
« 11. b) Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai (B-ordningen).  
« 12. Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste.

Vedlegg: Retningslinjer vedrørende prosenttrekk av fagforeningskontingent.

Oslo, september 2010

**Landsorganisasjonen i Norge**

**Næringslivets Hovedorganisasjon**

**Norsk Transportarbeiderforbund**

**Logistikk- og Transportindustriens  
Landsforening**

### Erklæringer vedrørende fastlønssystemet

1. Driften av det administrasjonsorgan som er nevnt i rammeavtalens § 3, punkt 2, skal ikke gi økonomisk utbytte.

Det vil som følge av overgang til fastlønn ikke blir foretatt innskrenkninger i den faste styrke i tariffperioden (prøveperioden). Spørsmålet om garanti mot oppsigelse utover prøveperioden tas opp til drøftelse ved tariffrevisjonen.

Hvor mange mann det er som tilhører den faste gruppe losse- og lastearbeidere i den enkelte havn, klarlegges mellom de lokale parter.\*

2. I havnens arbeidsreglement innarbeides bestemmelser om at:
  - a) Det for fast ansatte arbeidere som av helsemessige grunner ikke kan ha full ukentlig arbeidstid, skal være adgang til å avtale en avkortning av denne med forholdsvis reduksjon i ukelønn, og
  - b) Ved fravær skal lønnen reduseres forholdsvis.

*Partene* henviste til tidligere drøftelser foranlediget av tvilsspørsmål som var oppstått i enkelte av prøvehavnene. Etter drøftelser ble man enige om følgende:

1. **Rammeavtalens § 2 - bestilling av arbeidere.**

Det ble vist til rammeavtalens bestemmelser i § 2 om bestilling av arbeidere og at utsetting skal skje slik at man får en mest mulig effektiv disponering av arbeidsstyrken i havnen. Dette betinger naturligvis at det må være fornøden kommunikasjon mellom utsettingskontoret og den enkelte ekspeditør/-oppdragsgiver, slik at arbeidsoppdragene kan avvikles på en for alle parter tilfredsstillende måte. Ekspeditørene må således nærmere angi de enkelte arbeidsoppdrag til utsettingskontoret, som disponerer og fordeler arbeidsstyrken.

2. **Rammeavtalens § 4, punkt 1, 5. ledd - fremmøte «om morgenen».**

Som en minnelig løsning er man enig om at § 4, punkt 1, 5. ledd, skal forstås slik at første gangs fremmøte før kl. 10.00 godskrives med 3 timer - fremmøte kl. 10.00 eller senere beregnes med 2 timer.

3. **§ 7 - arbeid i hviletiden.**

Med gjeldende ukelønn fra 1. april 2010 (kr. 5 634,38) vil arbeid i hviletiden bli å betale på følgende måte:

<b>Dagtid:</b>	kr. 150,25 + kr. 75,13 = kr. 225,38 pr. time
<b>Kveld:</b>	kr. 225,38 + kr. 75,13 = kr. 300,51 pr. time
<b>Natt/helligdager (100 %):</b>	kr. 300,51 + kr. 150,25 = kr. 450,76 pr. time

Med nå gjeldende ukelønn (kr. 5 653,13) vil arbeid i hviletiden fra 1. juli 2010 bli å betale på følgende måte:

<b>Dagtid:</b>	kr. 150,75 + kr. 75,38 = kr. 226,13 pr. time
----------------	--

**Kveld:** kr. 226,13 + kr. 75,38 = kr. 301,51 pr. time  
**Natt/helligdager (100 %):** kr. 301,51 + kr. 150,75 = kr. 452,26 pr. time

#### 4. **Betaling for arbeid i hviletid.**

For arbeid i hviletid betales tillegg som fastsatt i protokoll av 4. januar 1977.

Arbeid i hviletid kan, i henhold til gjeldende bestemmelser, ikke kreves utover 1 time for de korte hviletidens begynnelse eller utover middagshvilens slutt.

Eksempel på betaling: Hviletid mellom kl. 09.00 og 09.30. Det arbeides i tiden mellom kl. 09.00 og 10.00. I tillegg til den garanterte lønn skal det fra 1. april 2010 i et slikt tilfelle betales: kr. 75,13 + kr. 37,56 + kr. 37,56 = kr. 150,25.

Fra 1. juli 2010 er tillegget: kr. 75,38 + kr. 37,69 + kr. 37,69 = kr 150,76

#### 5. **Tilsetting av mannskap.**

- a) Partene viste til rammeavtalens § 2, punkt 2, og var enige om behovet er det antall mann som er nødvendig for å utføre arbeidet.

Ved bestilling av antall mann skal arbeidsgiveren vurdere behovet under hensyntagen til at arbeidet skal avvikles på en forsvarlig og rasjonell måte og slik at overtidsarbeid unngås i størst mulig utstrekning.

Skulle det i det konkrete tilfelle oppstå tvil om behovet, diskuteres spørsmålet mellom tillitsmannen og arbeidsgiverens representant.

Oppstår det tvist om det er tilsatt tilstrekkelig antall, skal tvisten behandles på vanlig tariffmessig måte uten at dette har oppsettende virkning på arbeidets gang, dog under forutsetning av at arbeidet kan utføres på en sikkerhetsmessig og forsvarlig måte.

- b) All lønnsutbetaling skal foregå gjennom administrasjonskontoret. Dersom det unntaksvis utføres arbeid av andre enn de som lønnes gjennom administrasjonskontoret, skal de timer som dette arbeid representerer føres på timelisten, og beløpet innbetales til administrasjonskontoret. Beløpet registreres slik at også skipets navn fremkommer. Det beløp som representerer arbeidslønn, overføres til losse- og lastearbeiderforeningen.

#### Merknad

I tilknytning til Rammeavtalens "Erklæring om fastlønnssystemet" pkt. 5 b, skal de lokale parter søke å bli enige om hvor lang ventetid som skal aksepteres før arbeidet kan utføres av andre. Lokal uenighet bringes inn for de sentrale parter for avgjørelse.

#### 6. **Disponering av arbeidsstyrken.**

Når det bestilles og i henhold hertil utsettes folk til en og samme ekspeditør for flere arbeidsoppdrag som kan utføres fortløpende, skal det ikke beregnes minstetid for hvert enkelt oppdrag dersom utsettingskontoret finner at de samme folkene skal utføre arbeid.

Dersom utsettingskontoret finner det nødvendig å utsette nye folk til et eller flere av oppdragene, skal det beregnes minstetid for de nytilsatte fra det tidspunkt disse begynner arbeidet.

Ved tilsigelse til arbeid utenfor ordinær arbeidstid, er arbeiderne garantert betaling i henhold til minstetidsbestemmelsene for hver tilsetting (jobb). Dette uavhengig av hvorvidt det dreier seg om samme ekspeditør eller samme rederi.

**7. Lønn for tilfeldige arbeidere.**

Med «tilfeldige arbeidere» i rammeavtalens § 4, punkt 2, menes suppleringsarbeidere som etter personalkomiteéns vurdering ikke har en så fast tilknytning til losse- og lasteyrket at det er naturlig å regne dem som losse- og lastearbeidere.

Pensjonerte losse- og lastearbeidere som tar suppleringsarbeid, regnes i denne sammenheng som losse- og lastearbeidere.

**8. Betaling av 100 % -tillegget på arbeidsfrie dager.**

Arbeid på frilørdag - 50 % tillegg til kl. 12.00 - deretter 100 % tillegg. Arbeid på ukens øvrige hverdager - 50 % tillegg til kl. 16.00 - deretter 100 % tillegg.

Skulle arbeidsordningen i havnen være slik at det er arbeidsfrie dager forut for en helligdag (utenom søndag), skal det for arbeid på slike dager betales 50 % tillegg til kl. 16.00 og 100 % deretter.

Carsten Schioldborg (s)

Odd Bach (s)

### Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987

- A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:
1. Til 37,5 timer pr. uke:  
Dagarbeidstid.
  2. Til 36,5 timer pr. uke:  
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
  3. Til 35,5 timer pr. uke:
    - a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
    - b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
    - c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
    - d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.
  4. Til 33,6 timer pr. uke:
    - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
    - b. Arbeid under dagen i gruver.
    - c. Arbeid med tunneldrift og utsprengning av bergrom under dagen.
  5. For dem som har forlenget arbeidstid p.g.a. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste i.h.t. Arbeidsmiljølovens § 46 nr. 5 og 6 (§ 10-4 (2) og (3)), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden.

- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie e.l. som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.
- b. Timelønninger (minstelønnsatser, normallønnsatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer 6,85 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer 7,04 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.
- c. Andre lønnsatser som er uttrykt i kroner og øre pr. time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakernes ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.
- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

Inntil enighet om regulering av akkorder m.v. er oppnådd, betales tilleggene pr. arbeidet time. Det skal også være adgang for partene til å avtale at tilleggene skal holdes utenfor akkorder m.v. og betales pr. arbeidet time.

- e. Akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag), og tilleggene betales pr. arbeidet time.

Hvor bedrifter innen et overenskomstområde med akkordnormal i hovedoverenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomsts akkordnormal.

- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt. a-e gis i form av et øretillegg i stedet for i prosenter.
- g. Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon.

C. Generelt om gjennomføringen.

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt. A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av

arbeidstiden.

2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på i størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider m.v. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I Arbeidsmiljølovens § 46, nr. 10 (§ 10-12 (4)), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 46 i loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen Arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50 % tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100 % tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100 % etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

I stedet for den fastsatte fridag kan det gis fri en tilsvarende dag i løpet av de 4 påfølgende uker.  
Varsel om slikt bytte av fridag må gis senest ved arbeidstidens slutt to dager forut for fridagen. Samtidig skal bedriften gi beskjed om når arbeidstakeren i stedet skal ha fridag.

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl. 12.00 på lørdager og inntil kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
8. I bedrifter hvor hjemnevaktbestemmelsene i Arbeidsmiljølovens § 46, nr. 9 (§ 10-4 (4)), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40

timer i gjennomsnitt.

9. Hvor skiftarbeide innenfor Arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

#### D. Dagarbeid.

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en 1/2 times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

1. ved at den daglige arbeidstid forkortes med 25 minutter hvor det benyttes 6 dagers arbeidsuke,
2. ved at den ukentlige arbeidstid er lengre enn 37,5 timer enkelte perioder mot tilsvarende kortere i andre perioder,
3. ved at den nuværende ukentlige arbeidstid opprettholdes eller reduseres med mindre enn 2,5 time pr. uke mot at det gis tilsvarende fridager spredt over hele året eller ved sammenhengende fritid enkelte perioder i året.

I de tilfelle vedkommende tariffavtale ikke inneholder andre bestemmelser gjelder følgende:

Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med 1/2 time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsmennene om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så langt det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften. Hvis enighet - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke oppnås, fastsetter bedriften innenfor tariffavtalens ramme hvorledes arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres.

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de forbundsvise forhandlinger for så vidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

#### E. Overgang til ny skiftplan.

Partene er enige om at når man som følge av arbeidstidsforkortelsen går over til ny skiftplan, følges denne uten avregning av fritid eller arbeidstid i henhold til den tidligere praktiserte skiftplan.

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid.

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift bestreber seg på å øke produktiviteten. Så vidt mulig bør arbeidstidsforkortelsen ikke medføre oppbemanning.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen er hovedorganisasjonene enige om å iverksette en rekke tiltak med sikte på å bedre bedriftenes produktivitet. Det vises til organisasjonenes utredning om arbeidstiden av 6. januar 1986.

I Hovedavtalen har Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, tillitsmennene og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene med sikte på å dempe den økonomiske belastning spesielt peke på at man på den enkelte bedrift må samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftenes konkurranseevne.

Hovedorganisasjonene viser til det samarbeid som har vært gjennomført i forbindelse med tidligere arbeidstidsreduksjoner. Resultatet av dette samarbeidet har vært positivt og er av stor betydning for å sikre bedriftenes konkurranseevne og skape sikre arbeidsplasser.

Også ved denne arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. Forøvrig må partene i sine bestrebelser ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringstiltak som gjennomføres, må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 46 (§ 10-4)

1. § 46 nr. 3 (§ 10-4):

- a. Med døgnskiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet, men som avbrytes søn- og helligdager.

I vanlige uker kan arbeidet legges til tiden fra kl. 22.00 på søndager til kl. 18.00 på lørdager, som vil si en driftstid på 140 timer.

- b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnskiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker

arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.

- c. Uttrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer pr. uke.

For at arbeid skal regnes som arbeid på søn- og/eller helgedag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgn hvor det etter loven skal være helligdagshvile, d.v.s. samtlige 4 timer mellom kl. 18.00 og kl. 22.00, eller etter kl. 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til minste lengde av tiden.

- d. Bevegelige helligdager skal regne som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer pr. uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.
- e. Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis 3/4 av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl. 21.00 - kl. 06.00).

## 2. § 46 nr. 4 (§ 10-4):

- a. Med helkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet uten normal stans på søn- og helligdager.

I hvilken utstrekning turnusarbeid kan sies å være sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid, beror på om den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan skal være henlagt til ulike tider av døgnet og slik at arbeidstiden for vedkommende som hovedregel skal omfatte minst 539 timer nattarbeid pr. år og minst 231 timer arbeid på søndager pr. år.

Med nattarbeid forstås i denne forbindelse arbeid mellom kl. 22.00 og kl.06.00 (tiden for nattskift). Søndagsdøgnet regnes fra lørdag kl. 22.00 til søndag kl. 22.00 (tiden for helgeskift).

Hvis arbeidsplanen omfatter et kortere tidsrom enn 1 år, skal de timetall som gjelder for krav til nattarbeid og søndagsarbeid reguleres tilsvarende.

Arbeid av kortere varighet enn 4 uker regnes ikke som turnusarbeid etter denne bestemmelse.

## H. Overgangsordning.

I en overgangsperiode inntil 1. juli 1987 skal det være anledning til å benytte någjeldende skift-, turnus- og andre arbeidstidsordninger.

De enkelte tariffparter kan dessuten avtale en ytterligere utsettelse med gjennomføringen av arbeidstidsnedsettelsen for vedkommende bransje eller bedrifter innen denne, dog ikke utover 1. oktober 1987.

I de uker hvor overgangsordninger benyttes, skal timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt pr. uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidsarbeid. Overtidsgodtgjørelsen for de timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt pr. uke overstiger den nye arbeidstid skal være 50 % inntil 1. juli 1987.

Dersom de enkelte tariffparter blir enige om å forlenge overgangsperioden utover 1. juli 1987 og inntil 1. oktober 1987 skal tilleggsgodtgjørelsen i denne periode være 75 %.

Kompensasjon for nedsatt arbeidstid kommer i tillegg til betalingen for de overskytende timer.

oo0oo

### Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere

Det er forutsetningen at arbeidstagerens ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig.

Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for eldre arbeidstagere ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for produksjonen eller for systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstageren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

oo0oo

### Ferie m.v.

#### **Innledning**

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurransevne. Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis muligheter til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører med større fleksibilitet. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjon m.m. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

#### **A Fleksibilitet**

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

- a) "Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning."
- b) "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 47 (§ 10-5). Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."
- c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

#### **B Avtalefestet ferie**

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferielovens § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferielovens § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

2. Innfasing av den resterende del av den femte ferieuken skjer slik at 2 fridager tas ut i 2001, de øvrige i 2002.

Ferie penger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige proSENTSATS for feriepenger være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at proSENTSATS for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

3. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelsen uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjening av feriepenger.

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.
6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

#### **Merknader:**

1. I overenskomster hvor ferie etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.
2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

### Avtalefestet pensjon (AFP)

#### ***I Innledning***

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til, etter nærmere regler, å fratruke med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 (utsatt til 2011) forutsatte at øvrige deler av pensjonssystemet ble tilpasset den nye reformen.

På denne bakgrunn ble LO og NHO i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP-ordning skulle avløses av en ny AFP-ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

Partene har lagt til grunn Regjeringens standpunkt om at AFP videreføres i form av et nøytralt livsvarig påslag til alderspensjonen i folketrygden. Valgfritt uttakstidspunkt er i utgangspunktet fra 62 år, og de månedlige pensjonsutbetalingene reduseres ved tidlig uttak og øker ved senere uttak. Den nye AFP – ordningen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at AFP-pensjonen avkortes. Med en slik utforming vil AFP, sammen med ny alderspensjon i folketrygden, bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen.

Staten yter løpende tilskudd knyttet til AFP-ordningen til arbeidstakerne/pensjonistene tilsvarende halvparten av ytelsen fra arbeidsgiverne, eksklusive utgifter til kompensasjonstillegget som finansieres fullt ut av staten.

#### ***II Vedtekter***

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

Detaljerte regler for både opprinnelig AFP og ny AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på [www.nyaafp.no](http://www.nyaafp.no)

#### ***III Opprinnelig AFP- ordning***

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste virkningstidspunkt for opprinnelig AFP er 1. desember 2010. Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden pensjonsmottakeren fyller 67 år.

Den som har begynt å ta ut opprinnelig AFP (helt eller delvis), kan ikke senere kreve uttak av ny AFP.

#### **IV Ny AFP- ordning**

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstås AFP med virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

Ny AFP må før fylte 70 år tas ut sammen med alderspensjon fra Folketrygden.

#### **V Vilkår for å få ny AFP (Hovedpunkter, se for øvrig vedtektene)**

For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være og de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende ha vært ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet omfattet av ordningen.

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjongivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse og ha gitt arbeidstakeren en pensjongivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene ([www.nyaafp.no](http://www.nyaafp.no)) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv.

Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

#### **VI Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen**

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjongivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjongivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP.

Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting i noen av ytelsene.

AFP reguleres på samme måte som inntekstpensjon i ny alderspensjon i folketrygden både under opptjening og utbetaling.

### ***VII Den nye AFP- ordningen finansieres på følgende måte:***

Kostnadene ved AFP finansieres av foretakene, eller deler av foretakene, som er eller har vært tilsluttet Fellesordningen, samt at staten yter et bidrag knyttet til den enkelte pensjonist.

Staten yter tilskott til AFP. Frem til 31. desember 2010 gjelder reglene i lov 23. desember 1988 nr. 110 og fra 1. januar 2011 reglene i AFP- tilskottsloven.

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak.

I perioden 2011 til og med 2015 vil det være personer som mottar opprinnelig AFP, og i denne perioden vil foretak som var med i opprinnelig AFP-ordning måtte betale premie til denne, samt egenandel for egne ansatte som har tatt ut opprinnelig AFP. Premie og egenandel fastsettes av Styret for Fellesordningen.

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

Premie betales for til og med det året medlemmet av ordningen fyller 61 år. Premien innbetales kvartalsvis.

### ***VIII***

Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

oo0oo

### Sluttvederlagsavtalen

Gjeldende fra 01.01.2011

#### 1.0 Generelt

##### 1.1 Opprettelse

Sluttvederlagsavtalen ble opprinnelig inngått mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F) – nå Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) – i det følgende Partene – jfr. Rikslønnsnemndas kjennelse av 14. juni 1966, med senere endringer.

Avtalen trådte i kraft 1. oktober 1966 og inngår som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet (LO) og (NHO).

Avtalen kan av hver av Partene sies opp med 2 måneders varsel til utløp 1. april i forbindelse med tariffrevisjonen. Hvis den ikke sies opp, gjelder den videre til utløpet av neste tariffperiode.

##### 1.2 Formål og personkrets

Hensikten med denne avtale er å yte økonomisk kompensasjon til arbeidstakere som etter fylte 50 år blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av uførhet eller kronisk sykdom.

##### 1.3 Rettstilling

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser. Dette er ikke til hinder for at Sluttvederlagsordningen innkrever og fordeler Opplysnings- og utviklingsfonds midler på vegne av LO og NHO og eventuelle andre arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, såfremt midlene holdes skilt fra midlene i Sluttvederlagsordningen.

Sluttvederlagsordningen ved styret kan reise og motta søksmål. Avtalt verneting er i alle tilfelle Oslo, som vedtas ved tilslutning til Sluttvederlagsordningen eller ved fremsetting av krav om AFP.

#### 2.0 Kollektive vilkår

##### 2.1 Hvilke bedrifter som er tilsluttet

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO.

- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO.
- c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.
- d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a–c forutsatt at Partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.
- e) Bedrifter som etter tidligere avtale hadde anledning å være tilsluttet på frivillig basis.

Tilslutningen skjer automatisk om bedriften har inngått tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsbilaget til LONHO.

Når en bedrift er med i Sluttvederlagsordningen, så omfatter premieplikten samtlige arbeidstakere.

## **2.2 Inn- og uttrede av Sluttvederlagsordningen**

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor Sluttvederlagsbilaget til LONHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillende. Bedrifter som er blitt medlem må opprettholde sitt medlemskap så lenge betingelsene for medlemskap etter tariffavtalen er tilstede. Ved oppsigelse av tariffavtalen i tariffperioden gjelder premieplikten til Sluttvederlagsordningen likevel alltid ut tariffperioden. Dette gjelder likevel ikke frivillig tilmeldte bedrifter – jfr. pkt. 2.1, bokstav e – som kan tre ut med umiddelbar virkning. Premie betales frem til uttrede dato.

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tarifforganisasjon umiddelbart å melde fra til Sluttvederlagsordningen. Frivillige tilmeldte bedrifter kan på eget initiativ tre ut av Sluttvederlagsordningen når de måtte ønske.

I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon skal denne anses for regnes denne som relevant tarifforganisasjon. For øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

## **3.0 Individuelle vilkår**

### **3.1 Tilknytning til ordningen**

Arbeidstakeren må ha vært omfattet av ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelsen ble gitt. Opphører arbeidsforholdet som følge av uførhet eller kronisk sykdom, må arbeidstakeren ha vært omfattet av ordningen før sluttdato – jfr. pkt. 3. 5.

### **3.2 Krav til alder og ansiennitet**

For å kunne innvilges sluttvederlag må arbeidstakeren ved sluttdato ha fylt 50 år, men ikke ha rett til avtalefestet pensjon (AFP) og dessuten:

- a) ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften, eller

- b) ha sammenlagt 20 år i bedriften, herav de siste 3 år i sammenheng, eller
- c) ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i sluttvederlagsordningen umiddelbart før sluttdato, eller
- d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsgagnene, fellesoverenskomsten for byggfag og elektromontører i til sammen 20 år – hvorav de siste 5 årene i sammenheng. Arbeidstaker må på søknadstidspunktet være ansatt i en bedrift som er omfattet av Sluttvederlagsavtalen. Ansienniteten som kreves etter dette punkt skal godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller NAV, om nødvendig supplert med opplysninger fra forbund/fagforening. Om ikke uførhet/kronisk sykdom er årsak til at vedkommende måtte slutte, er det et tilleggsvilkår at vedkommende har mottatt dagpenger ved arbeidsledighet i minst 3 måneder uten å ha blitt tilvist passende arbeid.

Om ansiennitet er opptjent i flere bedrifter innen et konsern, må de aktuelle bedrifter ha vært tilsluttet Sluttvederlagsordningen da opptjeningen fant sted for å telle med.

Om en arbeidstaker ikke arbeider i bedriften som følge av at vedkommende er permittert eller mottar arbeidsavklaringspenger, anses vedkommende å beholde tilknytningen til bedriften i inntil ett år, regnet fra siste ordinære arbeidsdag.

### **3.3 Oppsigelse, sykdom m.m.**

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som blir sagt opp fra sitt arbeid – helt eller delvis – på grunn av innskrenkning, nedbemanning, avvikling eller konkurs.

Avtale om fratreden som inngås i forbindelse med at en bedrift nedbemanner likestilles med oppsigelse. I den utstrekning det ytes etterlønn/sluttpakke, vil sluttvederlag likevel ikke kunne innvilges om arbeidstakeren har fått nytt arbeid før vedkommende er tilstått dagpenger. Arbeidstakere som fristilles uten noen bestemt fratredelsesdato tilstås ikke sluttvederlag.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som innvilges uførepensjon.

Sluttvederlag kan ytes til arbeidstaker som mottar arbeidsavklaringspenger, såfremt Sluttvederlagsordningen legger til grunn at sykdommen er kronisk og det er lite sannsynlig at søkeren kommer tilbake i sitt tidligere arbeid i overskuelig fremtid. For sin vurdering kan Sluttvederlagsordningen kreve fremlagt dokumentasjon, herunder tilfredsstillende legeerklæring og dokumenter i saksgang knyttet til søknad og innvilgelse av arbeidsavklaringspenger, som viser at søker ikke er i stand til å fortsette i sitt arbeid eller annet passende arbeid i bedriften, jfr. pkt. 3.4.

### **3.4 Annet passende arbeid m.m.**

Om en arbeidstaker som mister arbeidet, jfr. pkt. 3.3, tilbys annet passende arbeid i bedriften, eller i samme konsern som bedriften inngår i, eller hos nye eiere, eller i annet foretak som viderefører virksomheten, tilstås det ikke sluttvederlag.

Ved vurderingen av spørsmålet om arbeidstakeren skal anses å ha fått passende arbeid, skal det legges vekt på at hensikten med sluttvederlagsordningen er å yte vederlag til arbeidstakere som mister sin arbeidsplass. Arbeidstakere som i realiteten fortsetter sitt gamle arbeid, vil vanligvis ikke ha krav på sluttvederlag.

Det samme gjelder om arbeidstakeren selv overtar hele eller deler av bedriften, slik at vedkommende i realiteten fortsetter i sitt tidligere arbeid

Blir det driftsstans i forbindelse med et eierskifte mv., skal arbeidstaker likevel innvilges sluttvederlag om det går mer enn 3 måneder før vedkommende har fått ny ansettelse/ansettelse.

Ved fusjon og ved virksomhetsoverdragelse som faller inn under virkeområdet til arbeidsmiljøloven kapittel 16 blir overtakende foretak (ny arbeidsgiver) tilsluttet Fellesordningen med plikt til premiebetaling. Dette gjelder likevel ikke dersom ny arbeidsgiver benytter sin rett hjemlet i arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd til å reservere seg.

### **3.5 Fastsetting av sluttdato**

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

Når uførhet eller kronisk sykdom nødvendiggjør opphør av arbeidsforholdet, skal sluttdatoen regnes å være 6 måneder etter siste arbeidsdag.

### **3.6 Vilkår for rett til nytt sluttvederlag**

Etter at sluttvederlag er innvilget, må det gå minst 10 år før nytt sluttvederlag kan innvilges. Det er sluttdatoene og ikke tidspunktet for utbetalingen som er avgjørende for om dette vilkåret anses oppfylt.

### **3.7 Dødsfall og sluttvederlag**

Bare arbeidstakeren selv kan kreve sluttvederlag. Et vilkår for utbetaling av sluttvederlag til de etterlatte, jfr. pkt. 7.3, er at krav om sluttvederlag er fremsatt før dødsfallet.

### **3.8 Før tidspensjon (bedriftsbaserte) og AFP**

Førtidspensjon, avtalt mellom bedriften og den ansatte, må være et ledd i en reell bemanningsreduksjon for at sluttvederlag skal kunne innvilges.

Sluttvederlag ytes ikke til arbeidstakere som tar ut AFP.

I tilfeller der opprinnelig AFP er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren retten til senere å ta ut sluttvederlag. Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP-tillegg tilbakebetales.

## 4.0 Størrelsen på sluttvederlaget

### 4.1 Sluttvederlagssatsene

Følgende satser gjelder for 1/1 stilling (normalt 37,5 timer i uken):

50 år : kr. 18 000,-	59 år : kr. 33 800,-
51 år : kr. 18 000,-	60 år : kr. 36 000,-
52 år : kr. 19 500,-	61 år : kr. 39 000,-
53 år : kr. 19 500,-	62 år : kr. 57 000,-
54 år : kr. 23 300,-	63 år : kr. 45 600,-
55 år : kr. 23 300,-	64 år : kr. 34 200,-
56 år : kr. 26 900,-	65 år : kr. 22 800,-
57 år : kr. 26 900,-	66 år : kr. 11 400,-
58 år : kr. 30 000,-	

Etter skattelovens § 5-15 (1), bokstav a, nr. 1 er sluttvederlaget skattefritt.

### 4.2 Lavere pensjonsalder enn 67 år

Ved utbetaling av sluttvederlag til arbeidstakere med lavere pensjonsalder enn 67 år, anvendes ovenstående skala tilsvarende, dog slik at det for siste året før oppnådd pensjonsalder utbetales kr. 11.400,- for det nest siste året kr. 22.800,- osv. inntil 50-årsgrensen er nådd.

Sjømenn som har anledning til å ta ut sjømannspensjon ved fylte 60 år, regnes å ha pensjonsalder på 62 år, om de ikke er ansatt i stilling med en høyere pensjonsalder.

## 5.0 Reduksjon av sluttvederlaget

### 5.1 Deltid

Arbeidstakere som arbeider mindre enn ordinær fulltid for stillingen, utbetales redusert sluttvederlag. Reduksjonen skjer forholdsmessig.

### 5.2 Bibehold av deler av stillingen

Om oppsigelsen bare gjelder en del av stillingen – tvungen reduksjon av både arbeidstid og lønn, reduseres sluttvederlaget tilsvarende. Det er det forholdsmessige lønnstapet som er utgangspunktet for beregningen.

Arbeidstakere som må redusere sin yrkesaktivitet som følge av uførhet/kronisk sykdom, men som fortsetter i arbeid kombinert med uttak av redusert uføretrygd får sluttvederlaget redusert. Det er uføregraden som legges til grunn for beregningen.

### 5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder

Inntrer sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder for stillingen, skal sluttvederlaget sammen med sosiale ytelser, så som arbeidsavklaringspenger, uførepensjon, etterlattepensjon, førtidspensjon eller dagpenger, ikke overstige den nettolønn arbeidstakeren ville ha fått ved å fortsette i arbeidet til fylte 67 år. Den som har sykepenger frem til pensjonsalder, har ikke krav på sluttvederlag.

Tilsvarende begrensninger gjelder også når pensjonsalderen er lavere enn 67 år. Bestemmelsen i første avsnitt gis da virkning i året før vedkommende kan ta ut alderspensjon.

## **6.0 Saksbehandling**

### **6.1 Fremsetting av søknad**

På vegne av arbeidstakeren skal bedriften/bobestyrer, på foreskrevet skjema sende søknaden om sluttvederlag til NAV lokalt. Etter at NAV har påført de nødvendige data, videresendes søknaden til Sluttvederlagsordningen.

Både arbeidsgiver og arbeidstaker er pliktig til å gi de opplysninger som er nødvendig for å avgjøre søknaden.

Alle forhold som må antas å ha betydning for saken skal dokumenteres.

Om det etter at søknaden er innsendt skjer endringer som må antas å ha betydning for behandling av søknaden, plikter både arbeidsgiver og arbeidstaker å underrette Sluttvederlagsordningen.

### **6.2 Foreldelse**

Krav om sluttvederlag må være fremmet innen 3 år etter sluttdato. I uføresaker må krav om sluttvederlag være fremmet innen 3 år etter at vedtak om uførepensjon ble truffet

Dersom søknad om sluttvederlag ikke er sendt fordi arbeidsgiver/arbeidstaker manglet nødvendig kunnskap om muligheten til å søke sluttvederlag inntreer foreldelse tidligst 1 år etter den dag da fordringshaveren fikk eller burde skaffet seg slik kunnskap.

Foreldelsestiden kan ikke forlenges etter denne paragraf med mer enn til sammen 2 år.

### **6.3 Klage**

Avgjørelser om sluttvederlag kan klages inn for ordningens styre eller et særskilt klageorgan oppnevnt av styret. Saker som er klagebehandlet kan begjæres gjenopptatt om det foreligger nye opplysninger.

Klage må være Sluttvederlagsordningen i hende eller postlagt innen 6 uker etter at melding om avgjørelsen er sendt til arbeidstakerens sist oppgitte adresse. Klager som er fremsatt for sent, skal avvises. I særlige tilfeller kan administrasjonen til Sluttvederlagsordningen anmode styret om å behandle en klage selv om fristen er løpt ut.

### **6.4 Taushetsplikt**

Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for Sluttvederlagsordningen, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om noens personlige forhold. Som personlige forhold regnes også fødested, fødselsdato, personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bosted og arbeidssted.

Taushetsplikten omfatter også tekniske innretninger og fremgangsmåter, samt drifts- eller forretningsforhold, som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den som opplysningen angår.

I tillegg gjelder avtalebasert taushetsplikt for ansatt i Sluttvederlagsordningen og oppdragstaker i samsvar med avgitt taushetserklæring. Taushetsplikt etter foregående punktum kan ikke omfatte opplysninger som er alminnelige kjent og heller ikke når opplysningsplikt følger av bestemmelse gitt i eller i medhold av lov.

## **7.0 Utbetaling**

### **7.1 Utbetaling til søker**

Om vilkårene for rett til sluttvederlag er til stede, skal utbetaling fra Sluttvederlagsfondet skje så raskt som mulig etter at fratredelsen har funnet sted.

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

I tilfeller hvor bedriften selv plikter å utbetale sluttvederlaget – jfr. pkt. 7. 2. , men unnlater å betale ut sluttvederlaget som forutsatt, har arbeidstakeren krav på betaling direkte fra Sluttvederlagsordningen. I så fall overtar ordningen arbeidstakerens krav mot bedriften.

### **7.2 Utbetaling fra bedriften**

Dersom bedriften er blitt krevd, men likevel skylder premie for 2 år eller mer, plikter bedriften selv å utbetale sluttvederlaget om en ansatt oppfyller vilkårene for rett til sluttvederlag etter denne avtale. Sluttvederlaget skal også i slike tilfeller utmåles etter bestemmelsene i denne avtale.

Bedriften kan også pålegges å utbetale sluttvederlaget til en arbeidstaker som har rett til sluttvederlag etter denne avtale, om bedriften har unnlatt å melde arbeidstakeren inn i arbeidstakerregisteret.

### **7.3 Utbetaling etter søkerens dødsfall**

Dersom søker dør før sluttvederlaget er utbetalt, kan utbetaling skje til ektefelle/samboer (bodd sammen i minimum 12 av de siste 18 måneder) eller til forsørgede barn under 21 år. Hvis avdøde etterlater seg både forsørgede barn og ektefelle eller samboer som nevnt, skal barnet ha fortrinnsrett til sluttvederlaget. Andre slektninger/arvinger kommer ikke i betraktning.

### **7.4 Tilbakebetaling av urettmessig utbetalt sluttvederlag**

Dersom noen får utbetalt sluttvederlag som følge av at det er gitt uriktige eller ufullstendige opplysninger eller at situasjonen har endret seg etter at søknaden ble innsendt, vil sluttvederlaget bli krevd tilbakebetalt.

## **8.0 Premiebetalingen mm.**

### **8.1 Premien**

Bedriften betaler premie for hver ansatt. Premiesatsen varierer etter arbeidstid. Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra styret.

Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret.

Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

## **8.2 Innbetaling av premie**

Premien innbetales kvartalsvis til Sluttvederlagsordningen.

## **8.3 Ansvar for premieinnbetalingen**

Arbeidsgiveren har – uavhengig av om vedkommende blir krevd eller ikke – selv ansvaret for at premien blir betalt som fastsatt.

## **8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling m.m.**

Om bedriften unnlater å betale innkrevd premie, sendes kravet til inkasso etter at det er sendt en purring.

Plikten til å innbetale skyldig premie opprettholdes uredusert, selv om arbeidsgiveren har måttet utbetale sluttvederlag etter bestemmelsen i pkt. 7.2.

## **9.0 Ledelse, administrasjon m.m.**

### **9.1 Sluttvederlagsordningens styre**

Sluttvederlagsordningens øverste myndighet er styret. Styret består av fire medlemmer og fire personlige varamedlemmer.

LO og NHO velger hver to medlemmer av styret. De personer som er valgt som medlemmer av styret i Fellesordningen for Avtalefestet pensjon fra LO og NHO anses samtidig valgt som medlemmer av styret i Sluttvederlagsordningen med mindre en part foretar særskilt valg av medlemmer til styret i Sluttvederlagsordningen. Vervet som leder i styret besettes for to år ad gangen av de to partene etter tur.

Styret kan vedta at det skal betales godtgjørelse for verv som styremedlem og varamedlem, samt særskilt klageorgan (jfr. pkt. 9.2) Styret fastsetter i tilfelle godtgjørelsenes størrelse. Styret kan overlate til et utvalg bestående av inntil tre personer valgt av partene i Sluttvederlagsordningen å fastsette godtgjørelsen til styrets medlemmer.

### **9.2 Styrets oppgaver**

Forvaltningen av Sluttvederlagsordningen hører under styret. Styret skal sørge for forsvarlig organisering av virksomheten.

Styret fastsetter planer og budsjetter for Sluttvederlagsordningens virksomhet.

Styret skal holde seg orientert om Sluttvederlagsordningens økonomiske utvikling og skal påse at dets virksomhet og regnskap er gjenstand for betryggende kontroll. Styret skal ha tilsyn med at forvaltningen av Sluttvederlagsordningens midler skjer overensstemmende med disse vedtekter og styrets vedtak.

Styret avgjør hvordan vedtektene skal fortolkes og kan avgjøre saker av prinsipiell karakter.

Styret behandler og avgjør klagesaker. Styret kan oppnevne et særskilt klageorgan til behandling av klagesakene.

Styret utarbeider forslag til endringer i vedtektene på grunnlag av den til en hver tid gjeldende Sluttvederlagsavtale.

Styret utøver for øvrig slik myndighet som det er tillagt i lov eller vedtekter eller som naturlig tilligger styret.

### **9.3 Styrets møter**

Styret holder møte når lederen bestemmer eller et av de andre medlemmene krever det. Det skal holdes minst 4 møter hvert år med regelmessige mellomrom.

Møtet ledes av styrets leder. Er styrets leder fraværende ledes møtet av nestleder eller i dennes fravær av annen møteleder som styret velger. Er det stemmelikhet ved avgjørelse som vedtas med alminnelig flertall, gjelder det som møtelederen har stemt for.

For at styret skal være beslutningsdyktig, må minst 1 representant fra hver av partene være til stede.

Styret skal føre protokoll, som undertegnes av de medlemmer og/eller varamedlemmer som er tilstede.

Styret treffer sine vedtak med alminnelig flertall når ikke annet er bestemt i disse vedtekter.

### **9.4 Daglig ledelse**

Sluttvederlagsordningen skal ha en administrerende direktør som daglig leder. Administrerende direktør tilsettes av styret. Styret kan fastsette instruks for stillingen.

### **9.5 Representasjonsforhold**

Styret representerer Sluttvederlagsordningen utad.

Administrerende direktør representerer Sluttvederlagsordningen utad i saker som inngår i den daglige ledelse.

Styret kan gi styremedlemmer, administrerende direktør eller navngitte ansatte rett til å representere Sluttvederlagsordningen utad, meddele prokura eller annen fullmakt. Slik rett kan når som helst tilbakekalles.

Har styremedlem, administrerende direktør eller prokurist overskredet sin myndighet, er disposisjonen ikke bindende for Sluttvederlagsordningen når Sluttvederlagsordningen godtgjør at medkontrahenten forsto eller burde ha forstått at myndigheten ble overskredet, og det ville stride mot redelighet å gjøre disposisjonen gjeldende.

### **9.6 Habilitet**

Et styremedlem eller varamedlem må ikke delta i behandlingen eller avgjørelsen av spørsmål som har slik særlig betydning for egen del eller for noen nærstående at vedkommende må anses for å ha fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse i saken. Det samme gjelder for administrerende direktør eller annen person som utfører arbeid for Sluttvederlagsordningen.

Et styremedlem eller daglig leder må heller ikke delta i en sak om lån eller annen kreditt til seg selv eller om sikkerhetsstillelse for egen gjeld.

### **9.7 Taushetsplikt**

Taushetsplikten i pkt. 6.4 omfatter styrets medlemmer.

Styrets vedtak er ikke underlagt taushetsplikt, med mindre annet følger av første ledd eller er bestemt av styret.

Styremedlem og varamedlem har diskresjons- og taushetsplikt om opplysninger og synspunkter som fremkommer i forbindelse med styrets arbeid når ikke annet er bestemt av styret. Taushetsplikten i første punktum gjelder likevel ikke dersom det er behov for å drøfte en sak internt i den organisasjonen som medlemmet er knyttet til med mindre annet følger av første ledd.

Reglene i paragrafen her gjelder tilsvarende for medlem av særskilt klageorgan, med mindre annet er bestemt av styret i Sluttvederlagsordningen.

### **9.8 Felleskontoret**

Styret kan bestemme at Sluttvederlagsordningens administrative oppgaver skal tillegges Felleskontoret for LO/NHO-ordningene (Felleskontoret). Felleskontoret skal i tilfelle være sekretariat for Sluttvederlagsordningen og ivareta administrasjonen av Sluttvederlagsordningen. Administrerende direktør for Sluttvederlagsordningen skal være administrerende direktør også for Felleskontoret.

Felleskontoret skal blant annet på Sluttvederlagsordningens vegne

- (a) forberede sakene som skal behandles av styret, og øvrige organer for Sluttvederlagsordningen,
- (b) innkreve premier og egenandeler fra bedriftene,
- (c) behandle og avgjøre søknader om sluttvederlag og i denne forbindelse kommunisere med bedriftene, arbeidstakerne og NAV,
- (d) representere Sluttvederlagsordningen i utenrettslige og rettslige tvister med arbeidstakere, foretak, organisasjoner og andre,
- (e) sørge for at rettigheter og plikter etter denne avtale oppfylles i tråd med hovedorganisasjonenes intensjoner.

Styret kan gi fullmakt etter pkt. 9.5 til styremedlem eller ansatt i Felleskontoret.

Bestemmelsene i pkt. 6.4 om taushetsplikt gjelder tilsvarende for Felleskontoret.

Felleskontorets kostnader knyttet til Sluttvederlagsordningen dekkes av Sluttvederlagsordningen.

### **9.9 Revisor**

Styret velger en statsautorisert revisor og godkjenner revisors godtgjørelse. Revisor skal ha tilgang til alle opplysninger som er nødvendige for utøvelsen av arbeidet.

## **10.0 Anbringelse av sluttvederlagsordningens midler**

### **10.1 Kapitalforvaltning**

Styret avgjør plasseringen av Sluttvederlagsordningens midler og fastsetter retningslinjer for kapitalforvaltningen. Styret kan innenfor de fastsatte retningslinjer delegere myndighet til å bestemme plasseringer til administrasjonen.

Styret kan beslutte at Sluttvederlagsordningen skal overlate kapitalforvaltningen til et foretak med konsesjon til å drive aktiv forvaltning eller oppnevne en investeringskomité til å bestemme plasseringer eller på annen måte bistå ved kapitalforvaltningen.

Kapitalforvaltningen skal være forsvarlig.

oo0oo

### 14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent

Hovedorganisasjonene er enige om at rasjonaliseringshensyn ofte tilsier lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent. I den anledning skal nedenstående bestemmelser gjelde:

- 1) Utlønning skal kunne foregå over bank hvis bedriften ønsker det. Ved en slik ordning skal i tilfelle følgende gjelde:
  - a) Arbeidsgiveren skal kunne foreta trekk, så som skatt, trygder m.v. og trekk som arbeidstaker/arbeidsgiver er enige om ved skriftlig avtale.
  - b) Arbeidsgiveren skal, hvis tillitsvalgte fremsetter ønske om det, sørge for at fagforeningskontingent blir trukket enten av arbeidsgiverens bankforbindelse eller direkte av bedriften.

Trekket må bygge på skriftlig fullmakt fra den enkelte arbeidstaker.
  - c) Arbeidstakeren får på lønningsdagen en slipp av arbeidsgiveren, hvorav framgår lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp overført til arbeidsgiverens bankforbindelse.
  - d) Arbeidsgiverens bankforbindelse foretar fellestrekk eller andre trekk etter oppgave fra bedriften eller fra arbeidstakeren selv.

Netto lønnsbeløp minus trekk foretatt av banken, innsettes på arbeidstakerens lønnskonto og skal stå til disposisjon for ham på lønningsdagen.

Hvis arbeidstakeren ønsker denne lønnskonto opprettet i en annen bank enn arbeidsgiverens bankforbindelse, ordnes dette ved at bedriften eller arbeidstakeren gir banken melding om at slik overføring skal foretas.
  - e) De nærmere detaljer vedrørende utlønning over bank fastsettes i spesiell avtale som opprettes mellom den enkelte arbeidsgiver og hans bankforbindelse.
- 2) Hovedorganisasjonene er enige om at hvis trekk av fagforeningskontingent ikke blir ordnet som nevnt i punkt 1 b), er det adgang til å inngå avtale på den enkelte bedrift om at fagforeningskontingent skal trekkes av bedriften. Trekket må bygge på skriftlig fullmakt fra den enkelte arbeidstaker.
- 3) Hovedorganisasjonene er enige om at det ved 14.daglig utlønning vil være behov for - av praktiske og rasjonelle grunner - å kunne foreta en viss forlengelse av det tidsom løper fra lønningsperiodens utløp til utlønning finner sted.

Hovedorganisasjonene vil derfor anbefale at tariffpartene, eller partene på de enkelte bedrifter, finner fram til praktiske ordninger som tilgodeser dette behov.

**Avtale**  
**om et Opplysnings- og utviklingsfond**  
**opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og**  
**Landsorganisasjonen i Norge**

*(Endret siste gang i 2008)*

**§ 1 Formål**

Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv.

**§ 2 Virkemidler**

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i punkt 1,
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak,
4. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning,
5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

**§ 3 Finansiering**

Det er etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har gitt til trygdekontorenes arbeidstaker-/ arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1:	F.o.m. 4 t/uke inntil 20 t/uke
Gruppe 2:	F.o.m. 20t/uke inntil 30 t/uke
Gruppe 3:	F.o.m. 30 t/uke og derover.

Bedriftene innbetaler hvert kvartal etterskuddsvis premie etter følgende satser pr. måned.

Gruppe 1:	kr. 15,-
Gruppe 2:	" 25,-
Gruppe 3:	" 44,-

Ansatte som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO er, som en del av finansieringsordningen, forpliktet til å betale kr. 3,25 pr. uke.

Beløpene reguleres av Sekretariatet i LO og Arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra Fondsstyret, jfr. § 5.

#### **§ 4 Innkreving av premie**

Den premie som er nevnt i § 3 innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene. Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelser til alle OU-fond.

#### **§ 5 Administrasjon**

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Vervet som styrets leder alternerer mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon ett år ad gangen.

#### **§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling**

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet.

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført.

Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter nærmere fastsatte regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondets midler.

#### **§ 7 Regnskap og årsberetning**

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

#### **§ 8 Oppløsning**

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler NHO og LO slik at hver organisasjon mottar det beløp som den i henhold til avtalens paragraf 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med avtalens paragraf 2.

#### **§ 9 Ikrafttredelse**

Denne avtale trer i kraft 1. oktober 1970 og gjelder til første alminnelige tariffrevisjon etter Hovedavtalens utløpstid. Deretter følger avtalen den ordinære tariffperiode med eventuell revisjon i forbindelse med våroppgjøret.

Merknader:

NHOs representanter gjorde oppmerksom på at de måtte regne med at samme avtale ville bli inngått med organisasjoner utenfor LO som man hadde tilsvarende tariffavtaler med, som med forbund i LO. I den forbindelse vil det bli nødvendig å drøfte nærmere den praktiske gjennomføring av såvel innkreving av avgiften som fordelingen av midlene.

Disse organisasjonene er omfattet av § 7 i avtalen mellom LO og NHO.

oo0oo

### Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom kvinner og menn

I arbeidet med likestilling har Hovedorganisasjonene, i perioden 1995 til 2000, lagt hovedvekten på intensjonsavtaler, brosjyremateriell og generell opplysningsvirksomhet. Det har vært tiltak i riktig retning for å oppnå hovedmålsettingene om lik lønn for arbeid av lik verdi og økt rekruttering av kvinner til alle stillingsnivåer i bedriftene.

Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre. Slike forhold lar seg bare endre gjennom et møysommelig utviklingsarbeid. Som en følge av et slikt syn, er 10-punktsprogrammet omformet til et aktivitetsprogram med sterkt fokus på kulturendring gjennom aktiv handling.

Likestilling er ikke et område som kan ses isolert. Dette arbeidet må drives på alle plan og innenfor alle områder. Problemstillinger knyttet til likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi er sammensatt, og det må fokuseres og satses på å få frem helheten i problemstillingene.

Forbund og landsforeninger, i et samarbeid, må ta et spesielt ansvar for at arbeidet med likestilling, kommer fra ord i overenskomstene til handling i bedriftene.

#### **Likestillingsavtaler**

I 1995 var det et mål å få etablert flest mulig likestillingsavtaler og det er til nå laget en rekke slike avtaler. De fleste uten å være basert på et utviklingsarbeid i bedriften. Det foreligger indikasjoner på at disse avtalene ikke har gitt den tilstrekkelige aktivitet i bedriftene. På denne bakgrunn vil Hovedorganisasjonene presisere at oppretting av lokale likestillingsavtaler bør skje i en utviklingsprosess i bedriften.

#### **Lederforankring**

Arbeidet med likestilling må være forankret i bedriftens toppledelse og følges opp av den øvrige ledelse. Ledere må også måles på oppnådde resultater innenfor likestilling.

#### **Integrering**

Arbeidet med likestilling må integreres både i bedriftens daglige arbeid og utviklingsarbeid, og må komme til uttrykk i bedriftens strategi og handlingsplaner.

Likestillingsperspektivet må ivaretas ved omstillinger, ansettelses, forfremmelser, opplæring, kompetanseutvikling og ved innplassering i stillings- og lønssystemer.

#### **Arbeidsorganisering**

Måten arbeidet organiseres og fordeles vil ha konsekvenser for blant annet lønnsutvikling, kompetanseutvikling, avansementsmuligheter og omplasseringsmuligheter.

Erfaringer viser at endret arbeidsorganisering/omstilling ofte medfører at de arbeidsoppgaver hvor kravene til kompetanse er minst, blir borte. I disse jobber er kvinner fortsatt i majoritet. Spesielt utsatt er deltidsansatte. Det er av stor betydning at mulighet til

kompetanseutvikling og omskolering, og god tid til dette, gis til alle før endringene gjennomføres.

### **Deltid**

Andelen kvinner som jobber deltid varierer kraftig mellom bransjene.

I følge Teknisk Beregningsutvalg (TBU) har lønnsutviklingen for de grupper det finnes tall for, vært noe svakere for deltidsansatte enn heltidsansatte i den siste 15-årsperiode. En årsak kan være mindre opprykksmuligheter for deltidsansatte. Det å jobbe deltid eller ta ut fødselspermisjon har vist seg å ha negativ effekt på opprykksmulighetene.

Mange deltidsansatte ønsker utvidet arbeidstid. De fleste arbeidstakere som arbeider deltid er kvinner. Arbeid utenfor vanlig dagtid er ikke uvanlig. Disse forhold kan ha betydning for karriere og avansement i bedriften.

### **Mangfold i arbeidsmarkedet**

Tilgangen på kvalifisert arbeidskraft er avgjørende for bedriftenes konkurransekraft. Det er derfor en utfordring for næringslivet å få tilgang til den arbeidskraftressurs kvinner representerer. Det kan blant annet gjøres ved at bedriftene fremstår som interessante arbeidsplasser for kvinner. Et annet virkemiddel er å påvirke kvinners yrkesvalg i en retning som er tilpasset næringslivets behov. Rekruttering av medarbeidere med mer utradisjonelle utdanning/bakgrunn vil også kunne virke positivt. Mangfold i arbeidsstyrke og lederteam gir bedre beslutninger og bedre resultater.

### **Kompetanse og rekruttering**

I forbindelse med kompetanse utvikling må det også tas hensyn til deltidsansatte.

Ved rekruttering til fagopplæring skal det stimuleres til inntak av både kvinner og menn uavhengig av tidligere tradisjoner for hva som er kvinne- og mannsyrker. Kvinner og menn bør spesielt oppfordres til å kunne gjøre utradisjonelle valg for å få endret det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Ett virkemiddel for å motivere til utradisjonelle yrkesvalg, vil være å vektlegge motiveringsarbeidet sterkere i skolesystemet.

## Hovedorganisasjonenes ansvar - Et aktivitetsprogram i 10 punkter

Hovedorganisasjonene vil ta ansvar for gjennom handling å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, og vil i tariffperioden avsette tilstrekkelige ressurser for å gjennomføre disse aktiviteter:

### 1. Organisasjonenes arbeid med likestilling

Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling skal baseres på en helhetlig tankegang. Det forutsettes at likestillingsperspektivet integreres i de enkelte fagområder og at dette fremgår av Hovedorganisasjonenes strategi- og plandokumenter innenfor alle områder.

En kartlegging av nåsituasjonen er et nødvendig første skritt for senere å kunne foreta en evaluering av effekten av slike bestemmelser og om de skaper aktivitet. En kartlegging vil kunne gi svar på om antallet likestillingsavtaler har økt.

### 2. Lønnsdannelse

#### 2.1. Kvalitetssikring av den lokale lønnsfastsettelse

Et arbeid med å kartlegge overenskomstenes innretning i forhold til lokale lønnsforhandlinger og lokal lønnsfastsettelse skal gjennomføres.

Videre skal det kartlegges hvilken virkning lokale likestillingsavtaler har ved lokale forhandlinger om lønn.

#### 2.2. Lik lønn for arbeid av lik verdi

Lønnsforholdene i bedrifter tilknyttet fire ulike bransjer skal kartlegges. Formålet er å avdekke eventuell lønnsdiskriminering i den enkelte virksomhet.

Undersøkelsen skal finansieres av hovedorganisasjonene i fellesskap.

### 3. Næringsutvikling

Hovedorganisasjonene er enige om at vellykket næringsutvikling forutsetter tilgang på kompetanse og arbeidskraft. Arbeidet med likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi må derfor ses i sammenheng med Hovedorganisasjonenes arbeidet med næringsutvikling.

Hovedorganisasjonene vil arbeide for å øke kompetansen på dette området, stimulere til tiltak og synliggjøre positive resultater.

### 4. Bedriftsutvikling

På initiativ fra hovedorganisasjonene skal det gjennomføres et kulturendringsprosjekt: "Likestilling i bedriftene" - LIB - 2, med oppstart i 2000. En evaluering skal deretter gjennomføres.

Prosjektet skal blant annet fokusere på:

- utforming av lokale likestillingsavtaler med handlingsplaner
- karrieremuligheter
- kompetanse
- lik lønn for arbeid av lik verdi

### 5. Rekruttering

LO, NHO, forbund og landsforeninger skal stimulere til samarbeid mellom skole og

næringsliv. Hovedorganisasjonene forplikter seg til å arbeide for å få til en økning i andelen kvinner i styrer, lederposisjoner og i fagarbeiderstillinger.

#### **6. Kvinners karrieremuligheter**

Hovedorganisasjonene skal, på grunnlag av erfaringer fra løpende prosjekter, anbefale egnede virkemidler for å sikre at kvinner og menn gis like karrieremuligheter i faglige- og administrative stillinger.

#### **7. Deltid**

Hovedorganisasjonene vil, gjennom sin deltakelse i TBU, medvirke til at alle relevante sider ved deltidsarbeid blir kartlagt og vurdert.

#### **8. Kompetansereformen**

Personer med spesiell kompetanse på likestilling skal delta i arbeidet med en dokumentasjonsordning for realkompetanse. Begge kjønn skal være representert.

#### **9. Arbeidsliv – familiepolitikk**

Hovedorganisasjonene vil initiere en utvikling mot at menn i større grad tar en del av omsorgspermisjonene. Dette forutsetter at fedre gis selvstendig opptjeningsrett til omsorgspermisjon.

Kontantstøtteordningen ble innført uten at Regjeringen vurderte konsekvensene i forhold til likestilling. Hovedorganisasjonene vil oppfordre Regjeringen til å foreta en slik konsekvensutredning.

#### **10. Informasjon**

For å gjøre erfaringene fra arbeidet med likestilling mer tilgjengelig, vil Hovedorganisasjonene, gjennom LIB 2, utprøve nettbasert informasjon.

oo0oo

### **Avtale om korte velferdspermisjoner av 1972 med endringer i 1976, 1982, 1990, 1992, 1998, 2002, 2006 og 2010**

I tilslutning til Riksmeglingsmannens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner.

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

1. Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlegespesialist og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

Med korte velferdspermisjoner etter ovenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

oo0oo

### Lønnssystemer

I den senere tid er det innen enkelte bransjer registrert en økende interesse for fastlønnssystemer som ofte kombineres med produktivitetstillegg i form av bonus, produksjonspremier eller lignende. Bakgrunnen kan bl.a. ha vært at de praktiserte lønnssystemer ikke har virket hensiktsmessig, at man har ønsket større ensartethet i lønnssystemene innenfor bedriften eller ønsket om en tilnærming mellom de lønnssystemer som praktiseres for arbeidere og funksjonærer, for eksempel ved utlønninger pr. måned (4 uker).

Hovedorganisasjonene understreker betydningen av å finne frem til de mest hensiktsmessige lønnssystemer og vil bistå med råd og veiledning hvis partene på den enkelte bedrift med godkjenning av tariffpartene tar opp til drøftelse gjennomføring av nye lønnssystemer. Man er i denne forbindelse klar over at valg av lønnssystem, enten det gjelder fastlønn eller akkord, må vurderes på grunnlag av en rekke faktorer. Det gjelder bransjene og bedriftens teknologi, arbeidets art, kravet til produktivitet og andre forhold som partene i det enkelte tilfelle ønsker å tillegge vekt. Hvis drøftelser som nevnt i disse bestemmelser fører til forslag om nytt lønnssystem, må dette godkjennes av tariffpartene før dette settes i verk.

oo0oo

## Bilag 11 a) til overenskomst av 2010

### Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai A-ordningen

Endret siste gang 1978

Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales uke-, dag-, time eller akkordlønnede arbeidere som ikke er i ordinært arbeid på de nedenfor nevnte dager, en godtgjørelse etter disse regler:

#### I Godtgjørelsen

1. Godtgjørelsen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse dager faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.
2. Under henvisning til par. 3 i Lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947 er organisasjonene enige om at satsene for 1. og 17. mai skal samordnes med satsene for de bevegelige helligdager.

Godtgjørelsen for bevegelige helligdager og betalingen for 1. og 17. mai skal innenfor den enkelte bedrift for voksne arbeidere fastsettes etter en gruppevis beregningsmåte såfremt partene ikke blir enige om å fastsette den tilsvarende bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for samtlige arbeidere. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen betalingsordning.

3. For de bevegelige helligdager i julen og nyttårshelgen benyttes foregående 3. kvartal som beregningsperiode; for de øvrige bevegelige helligdager samt for 1. og 17. mai benyttes foregående 4. kvartal.

Hvis det innen overenskomstområdet gis generelle tillegg i tidsrommet etter beregningsperioden, skal disse tillegges ved utbetalingen av godtgjørelsen.

Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen beregningsperiode.

4. Godtgjørelsen utbetales for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag.

Godtgjørelsen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag. I godtgjørelsen gjøres fradrag for dagpenger e.l. som arbeideren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.

5. For unge arbeidere og lærlinger, kvinnelige og mannlige, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.

6. For arbeidere ved bedrifter som praktiserer fastlønssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.
7. For ukelønnede arbeidere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjørelse etter ovenstående regler, skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

#### **Merknader:**

- a. I tillegg til den betaling vedkommende arbeider skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 30,-.

Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl.2200 før vedkommende helligdag til kl. 2200 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelser gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:

Nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag.

Feriegodtgjørelse beregnes av ovennevnte kr. 30,-, derimot ikke skift- eller overtidspresenter.

- b. Skiftarbeidere som mister skift foran helligdager på grunn av arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjørelse for disse skift som for en helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjørelsen være forholdsvis etter den tid de taper.

## **II Opptjeningsregler.**

Rett til godtgjørelse har arbeider som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift i minst 30 dager forut for helligdagen eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30 dagers varighet. Når det gjelder denne opptjening, regnes de 3 helligdager i påsken som en enhet og de 2 helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet. For 1. og 17. mai gjelder reglene i par. 3 om 1. og 17. mai, av 26.april 1947.

## **III Tapsregler**

1. Retten til godtgjørelse tapes hvis arbeideren er fraværende både virkedagen før og virkedagen etter helligdagen.

Retten til godtgjørelse tapes hvis ikke det er avtalt fri dagen før og dagen etter helligdagen med arbeidsgivers samtykke.

2. Retten tapes også hvis arbeideren forsømmer sitt arbeid enten på virkedagen før eller virkedagen etter helligdagen, med mindre fraværet skyldes tjenestefrihet med arbeidsgiverens samtykke, ferie, legitimert sykdom, varetakelse av offentlig ombudsplikt eller annen uforskyldt fraværsgrunn.

3. Retten til godtgjørelse tapes ikke for helligdager og 1. og 17. mai som faller innenfor tidsrom hvor arbeideren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans, men reglene ovenfor følges dog for så vidt angår fravær siste virkedag før og første virkedag etter slik ferie- eller permisjonstid.
4. Dersom en arbeider med minst 5 års sammenhengende ansettelse i bedriften blir oppsagt uten at det skyldes eget forhold, og oppsigelsesfristen utløper siste virkedag i april eller desember måned, skal arbeidsgiveren betale ham godtgjørelse for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

#### **IV Utbetaling**

Godtgjørelsen betales senest 2. lønningsdag etter helligdagen. For de helligdager som regnes som en enhet betales den senest 2. lønningsdag etter henholdsvis 2. påskedag og nyttårsdag. Opphører tjenesteforholdet før dette tidspunkt, utbetales godtgjørelsen sammen med sluttoppgjøret.

#### **V**

Godtgjørelsen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjørelsen. Den regnes ikke med ved beregningen av tillegg for overtidarbeid.

oo0oo

## Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai B-ordningen

Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales time, dag- eller akkordlønnede arbeidere som ikke er i ordinært arbeid på de nedenfor nevnte dager, en godtgjørelse etter disse regler:

1. Godtgjørelse betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. Himmelfartsdag, 1. pinsedag, samt 1. og 2. juledag når disse faller på en ukedag som etter fast arbeidstidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.
2. Arbeidsgiveren avsetter et beløp for hver arbeidet time på:
  - a. fra 1. april 2010: kr. 5,59 per time for voksne arbeidere.
  - b. fra 1. april 2010: kr. 4,19 per time for unge arbeidere.

De avsatte beløp inntas i bedriften og oppspares til periodevis utbetaling. Beløp som er avsatt for arbeid i tiden etter 15. august til årets slutt, utbetales etter nyttårsdag. Beløpet som er avsatt i tiden fra 1. januar frem til 2. påskedag, utbetales etter 2. påskedag. Beløp som er opptjent fra 3. påskedag til 15. august, utbetales etter denne dato. I disse beløp gjøres eventuelt fradrag etter reglene under pkt. 3. Beløpene utbetales senest en lønnsperiode + 4 dager etter de ovennevnte dager.

Hvis en arbeider slutter i bedriften før disse utbetalingsdager, skal vedkommende ha det oppsparte beløp - eventuelt i henhold til pkt. 3 - utbetalt sammen med sluttoppgjøret.

3. a) Hvis en arbeider er fraværende fra arbeidet både virkedagen før og virkedagen etter en hellig- og/eller høytidsdag, reduseres den oppsparte godtgjørelse med:

for voksne arbeidere med  
kr. 1 126,88 per hellig- og/eller høytidsdag fra 1. april 2010.

for unge arbeidere med  
kr. 845,16 pr. hellig- og/eller høytidsdag fra 1. april 2010.

- b) Retten til godtgjørelse tapes på samme måte som nevnt under pkt. a) også hvis arbeidere forsømmer sitt arbeid enten virkedagen før eller virkedagen etter hellig- og/eller høytidsdag, med mindre fraværet skyldes tjenestefrihet med arbeidsgiverens samtykke, ferie, legitimert sykdom, varetakelse av offentlig ombudspått eller annen uforskyldt fraværsgrunn.

**MERKNAD:**

Retten til godtgjørelse tapes ikke for hellig- og/eller høytidsdager som faller innenfor tidsrom hvor arbeideren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans. I stedet for gjelder reglene ovenfor for fravær siste virkedag før og første virkedag etter slik ferie- eller permisjonstid.

- c) Fravær i forbindelse med jul og nyttår føres til tap i godtgjørelse som utbetales etter nyttårsdag. Fravær i forbindelse med påsken fører til tap i den godtgjørelse som utbetales etter 2. påskedag. Fravær i forbindelse med 1. og 17. mai, pinse og Kr. Himmelfartsdag, fører til tap i den godtgjørelse som utbetales etter 15. august.
4. Godtgjørelsen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjørelsen. Den regnes ikke med ved beregningen av tillegg for overtidsarbeid.

oo0oo

### Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste

Av forskjellige årsaker er det bare en tredjedel av hvert ungdomskull som avtjener førstegangstjeneste. Disse grupper mister ett års yrkesaktivitet eller forsinkes ett år i sin utdanning. Gjennomført førstegangstjeneste gir den vernepliktige en erfaring som er av verdi ved den senere utdanning/yrkesaktivitet, og det er derfor viktig at de som har avtjent sin verneplikt i Forsvaret ikke settes tilbake for andre med hensyn til lønnsansiennitet.

På denne bakgrunn er partene enige om at:

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

oo0oo

## Vedlegg:

# RETNINGSLINJER VEDRØRENDE TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT TIL NORSK TRANSPORTARBEIDERFORBUND OG DETS LOKALE AVDELINGER

1. Kontingentutregningen foretas av bedriften i forbindelse med lønnsberegningen for hver lønnsperiode.
2. Kontingenten trekkes i den ansattes lønn. Forsikringskontingenten trekkes med faste like kronebeløp for alle, organisasjonskontingenten med samme prosentsats av den enkeltes bruttolønn. Det faste månedlige kronebeløp og prosentsats oppgis av forbundet. Endringer i prosentsatsen og kronebeløpet må meddeles senest 1 måned før ikrafttredelse
3. Beregningsgrunnlaget for organisasjonskontingenten er den organiserte arbeidstakers skattepliktige bruttolønn unntatt honorar som medlem av bedriftens styre eller bedriftsforsamling og eventuell premie fra bedriftsforslagsvirksomhet. Ved bruttolønn forstås summen av de beløp som oppgis i rubrikk 1.1 og 1.2 i lønns- og trekkoppgaven, herunder sykkelønnsbetaling.
4. Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter tvungne trekk, slik som pensjonspremie, premie til sykkelønnsordning eller bedriftssykekasse og opplysnings- og utviklingsfond, bidragstrekk samt forskudds- og påleggstrekk for skatt. Dersom det ikke er dekning for den beregnede kontingent, trekkes beløpet i en senere lønnsperiode.
5. Samlet kontingenttrekk (kontingentbeløpene og forsikringskontingentene) som er trukket i de ansattes lønn overføres som ett beløp senest 8 dager etter hver lønnsperiode til oppgitt kontonummer i forbundets bank.
6. Ved utgangen av hver måned, sender bedriften en samlet oversikt til de(n) lokale fagforening(er) over trukne kontingentbeløp per organisert arbeidstaker i lønns måneden. Oversikten over trukket kontingent gis på de forhåndsutfylte listene som blir tilsendt fra forbundet i begynnelsen av hver måned. Hvis bedriften ønsker det kan den benytte egne trekklist/datalister, som sendes inn sammen med de forhåndsutfylte listene fra forbundet.

Rapporteringen skal også omfatte organiserte arbeidstakere som ikke har fått utbetalt lønn i rapportperioden, men fortsatt er ansatt i bedriften (fraværende p.g.a. permisjon, militærtjeneste o.l.).

Dersom det ved bedriften foretas kontingenttrekk av arbeidstakere som er organisert i andre fagforbund, forutsettes det at den nødvendige rapportering samordnes.

7. Den lokale fagforening/avdeling skal gi bedriften melding om nye eller utmeldte medlemmer. Innføring eller opphør av trekk skal følge lønningsperiodene. Melding må være bedriften i hende senest 14 dager før lønnsberegningen finner sted.
8. Bedriften skal gi den lokale fagforening/avdeling melding om opphør av arbeidsforholdet, oppnådd pensjonsalder, førstegangsmilitærtjeneste og innvilget permisjon av minst 3 måneders varighet for organiserte arbeidstakere. Dersom bedriften blir kjent med at en sykmeldt arbeidstaker innvilges uførepensjon, skal melding om dette også gis.
9. For bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger.
10. Ikrafttreden skjer fra 1. mai 2002.
11. I retningslinjene vedrørende trekk av fagforeningskontingent, som er basert på avtale mellom NTF og LTL, kan det forhandles om endringer uavhengig av tariffavtalens løpetid.

## Konvensjon nr. 137 om sosiale følger av nye metoder for godsbehandling i havner

Det internasjonale arbeidsorganisasjons generalkonferanse, som av styret for Det internasjonale arbeidsbyrå, er blitt sammenkaldt i Genève og som har trådt sammen til 58.sesjon den 6. juni 1973, og som tar i betraktning at det har skjedd og skjer viktige endringer i metoder for godsbehandling i havner – så som bruk av enhetslast, innføring av roll-on roll-off metoder og stadig økende mekanisering og automatisering – og i mønsteret for godstransporter og at slike endringer ventes å bli mer utbredt i framtida, og som tar i betraktning at slike endringer, ved å øke takten i godstransporten, forkorter den tid skipene bruker i havn og ved å redusere transportkostnadene, vil kunne gagne vedkommende lands økonomi i sin helhet og bidra til å heve levestandarden, og som tar i betraktning at slike endringer også medfører betydelige følger for sysselsettingsnivået i havnene og for havnearbeidernes arbeids- og leveforhold, og at det bør gjøres tiltak for å unngå eller redusere problemer som følger av dette, og som tar i betraktning at havnearbeiderne bør få del i de goder som følger med innføringen av nye metoder for godsbehandling, og at det, i samsvar med dette, i takt med planlegging og innføring av nye metoder, bør planlegges og treffes tiltak for å sikre en varig bedring av deres situasjon, gjennom slike virkemidler som regularisering av sysselsetting og stabilisering av inntekter, og gjennom andre tiltak som gjelder deres arbeids- og leveforhold, og de sikkerhetsmessige og helsemessige sider ved arbeid i havn, og som har besluttet å vedta visse framlegg som sosiale følger av nye metoder for godsbehandling (i havner), punkt 5 på sesjonens dagsorden, og som har bestemt at visse framlegg skal gis form av en internasjonal konvensjon, vedtar i dag 25. juni 1973 følgende konvensjon, som kan kalles Konvensjonen om havnearbeide, 1973, (The Dock Work Convention, 1973)

### Art 1.

1. Denne konvensjon gjelder personer som til vanlig er disponible for arbeid som havnearbeidere og som er avhengig av dette arbeid som sin viktigste årlige inntekt.
2. I denne konvensjon betyr "havnearbeidere" og "havnearbeid" personer og virksomhet som nasjonal lovgivning eller praksis har gitt en slik definisjon. Vedkommende arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner skal rådspørres eller på annen måte ta del i utforming eller endring av slike definisjoner. Det skal i denne sammenheng tas omsyn til nye metoder for godsbehandling og den virkning de har på de forskjellige arbeidsoperasjoner som havnearbeidere utfører.

### Art 2.

1. Det skal være vedkommende lands politikk å oppmuntre alle dem som berøres av dette til å skaffe havnearbeiderne fast eller regelmessig sysselsetting så langt det er mulig.
2. I hvert fall skal havnearbeiderne sikres minimumsperioder med sysselsetting eller en minimumsinntekt, på en måte og i en utsteking som avhenger av den økonomiske og sosiale tilstand i vedkommende eller land eller havn.

**Art 3.**

1. Det skal opprettes og ajourføres registre over alle yrkeskategorier av havnearbeidere på en måte som fastsettes ved nasjonal lovgivning eller praksis.
2. Registrerte havnearbeidere skal ha fortrinnsrett ved tildeling av havnearbeid.
3. Registrerte havnearbeidere plikter å være disponible for arbeid på den måte som nasjonal lovgivning eller praksis bestemmer.

**Art 4.**

1. Mannskapsstyrken i registrene skal med jevne mellomrom gjennomgås for å oppnå et nivå som passer til behovet i vedkommende havn.
2. Enhver nødvendig reduksjon av mannskapsstyrken i et register skal følges av tiltak med sikte på å unngå eller minske skadevirkningene for havnearbeiderne.

**Art 5.**

For å sikre de størst mulige sosiale fordeler ved nye metoder for godsbehandling, skal det være vedkommende lands politikk å oppmuntre til samarbeid mellom arbeidsgivere eller deres organisasjoner på den ene siden, og arbeidstakerorganisasjonene på den andre, om bedring av effektiviteten i havnearbeidet, med deltaking, når det passer, fra vedkommende myndigheters side.

**Art 6.**

Hvert medlemsland skal sørge for at passende regel for sikkerhet, helse, velferd og yrkesopplæring blir gjort gjeldende for havnearbeidere.

**Art 7.**

Reglene i denne konvensjon skal gjøres gjeldende gjennom nasjonale lover eller forskrifter, i den utstrekning de ikke er gjort gjeldende gjennom tariffavtaler, voldgiftskjennelser eller på annen måte som er i samsvar med nasjonale praksis.

**Art 8.**

De formelle ratifikasjoner av denne konvensjon skal oversendes Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå til registrering.

**Art 9.**

1. Denne konvensjon skal være bindende bare for de medlemsstater i Den internasjonale arbeidsorganisasjon som har fått registrert sine ratifikasjoner hos Generaldirektøren.
2. Den skal tre i kraft 12 måneder etter den dag da to medlemsstaters ratifikasjoner blitt registrert Generaldirektøren.
3. Deretter skal denne konvensjon tre i kraft for enhver medlemsstat 12 måneder etter den dag da dens ratifikasjoner blitt registrert.

**Art 10.**

1. En medlemsstat som har ratifisert denne konvensjon kan, når 10 år er gått fra den dag da konvensjonen trådte i kraft, oppsi den, ved å sende melding om dette til Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyråd til registrering. Slik oppsiing trer ikke i kraft før ett år etter at den er blitt registrert.
2. Enhver medlemsstat som har ratifisert denne konvensjon, og som ikke innen ett år etter utgangen av den 10- årsperiode som nevnt i foregående punkt, gjør bruk av den oppsiingsrett som er fastsatt i denne artikkel, er bundet for ytterligere 10 år, og kan deretter oppsi denne konvensjon ved utgangen av hver 10- årsperiode på de vilkår som er fastsatt i denne artikkel.

**Art 11.**

1. Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå skal underrette alle medlemsstater av Den internasjonale arbeidsorganisasjon om registreringen av alle ratifikasjoner og oppsiinger som er sendt ham av Organisasjonens medlemsstater.
2. Når generaldirektøren underretter medlemsstater i Organisasjonen om registreringen av den annen ratifikasjon som er sendt ham, skal han henlede medlemsstatenes oppmerksomhet på den dag da konvensjonen vil tre i kraft.

**Art 12.**

Generaldirektøren for Den internasjonale arbeidsbyrå skal sende Generalsekretæren for De forente nasjoner fullstendig opplysninger om alle ratifikasjoner og oppsiinger som registreres av ham etter reglene i de foregående artikler, for at de kan bli registrert i samsvar med artikkel 102 i De forente nasjoners pakt.

**Art 13.**

Styret for Det internasjonale arbeidsbyrå skal når det finner det nødvendig, legge fram for Arbeidskonferansen en melding om hvordan denne konvensjon har virket og undersøke om det er ønskelig å sette på Konferansens dagsorden spørsmålet om hel eller delvis revisjon av konvensjonen.

**Art 14.**

1. Dersom Konferansen vedtar en ny konvensjon som endrer denne konvensjon helt eller delvis, og intet annet er bestemt i den nye konvensjon, skal –
  - a) en medlemsstats ratifikasjon av den nye reviderende konvensjon ipso jure innebære en øyeblikkelig oppsiing av denne konvensjon uten omsyn til reglene i artikkel 10 ovenfor, forutsatt at den nye reviderende konvensjon trådt i kraft,
  - b) denne konvensjon ikke lenger kunne ratifiseres av medlemsstatene fra den dag da den nye reviderende konvensjon trer i kraft.
2. Denne konvensjon skal i alle tilfelle vedbli å være i kraft i sin nåværende form og med sitt nåværende innhold for de medlemsstater som har ratifisert den, men som ikke har ratifisert den reviderende konvensjon.

**Art 15.**

De engelske og franske versjoner av denne konvensjons tekst har samme gyldighet.

## Konvensjon nr. 152 om yrkesmessig sikkerhet og helse i havnearbeid

Den internasjonale arbeidsorganisasjons generalkonferanse, som av Styret for Det internasjonale arbeidsbyrå er blitt sammenkalt i Geneve og som har trådt sammen til sin 65. sesjon den 6. juni 1979, og

Som har merket seg reglene i allerede eksisterende internasjonale arbeidskonvensjoner og rekommandasjoner, spesielt konvensjonen om Merking av vekten på tunge kolli som fraktes med skip, 1929, konvensjonen om Sikring av maskin, 1963, konvensjonen om Vern for arbeidstakere mot yrkesrisiko i arbeidsmiljøet som skyldes luftforurensing, støy og vibrasjon, 1977, og

som har besluttet å vedta visse framlegg om revisjon av konvensjon om Vern mot ulykker under lasting og lossing av skip, 1932, punkt 4 på sesjonens dagsorden, og

som har bestemt at disse framlegg skal gis form av en internasjonal konvensjon, vedtar i dag 25. juni 1979 følgende konvensjon, som kan kalles Konvensjonen om yrkesmessig sikkerhet og helse i havnearbeid 1979 (The Occupational Safety and Health (Dock Work) Convention, 1979):

### Del I Omfang og Definisjoner

#### Artikkel 1

I denne Konvensjon omfatter uttrykket "havnearbeid" alle deler av arbeidet med lasting og lossing av skip og arbeid som er nært knyttet til dette, definisjon av slike arbeid skal fastsettes ved nasjonal lov eller praksis. Vedkommende arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner skal rådspørres eller på annen måte ta del i fastsetting og revisjon av denne definisjon

#### Artikkel 2

1. En medlemsstat kan gi dispensasjon eller gjøre unntak fra reglene i denne Konvensjon når det gjelder havnearbeid på et sted der trafikken er uregelmessig og begrenset til små skip, og når det gjelder lasting og lossing av fiskefartøyer eller angitte kategorier av fiskefartøyer,, dersom -
  - a) sikre arbeidsforhold blir opprettholdt, og
  - b) vedkommende myndighet, etter å ha rådført seg med vedkommende arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, finner det, ut fra en samlet vurdering, rimelig at slike dispensasjoner eller unntak fra reglene blir gitt.
2. Enkelte av kravene i Del III i Konvensjonen kan endres dersom vedkommende myndighet etter å ha rådført seg med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, finner at endringene gir tilsvarende fordeler, og at det vern som gis, totalt sett, er minst likeverdig med den som ville være en følge av at reglene i Konvensjon var blitt gjennomført fullt ut.
3. Alle dispensasjoner eller unntak som er gjort under punkt 1 i denne artikkel, og alle endringer av betydning som er gjort under punkt 2 i denne artikkel, og grunnene for dem, skal angis i rapportene om gjennomføringen av Konvensjonen etter artikkel 22 ILO's Konstitusjon.

#### Artikkel 3

I denne Konvensjon

- a) betyr uttrykket "arbeidstaker" enhver som er sysselsatt med havnearbeid,

- b) betyr uttrykket "vedkommende person" - en person som har kunnskaper og erfaring som kreves for å utføre nærmere angitt oppgave eller oppgaver, og som sådan godkjent av vedkommende myndighet,
- c) betyr uttrykket "ansvarlig person", en person som er utpekt av arbeidsgiveren, skipsføreren eller eieren av laste- eller losseredskap, alt etter forholdene, og som har ansvaret for utførelsen av et eller flere angitte gjøremål og som har tilstrekkelig kunnskap og erfaring og den nødvendige autoritet til at vedkommende gjøremål blir utført riktig,
- d) betyr uttrykket "godkjent person" en person som er godkjent, av arbeidsgiveren eller skipsføreren eller en ansvarlig person til å påta seg en eller flere nærmere angitte oppgaver, og som har tilstrekkelig faglig kunnskap og erfaring,
- e) omfatter uttrykket "løfteanordning" enhver fast eller bevegelig anordning som brukes på land eller ombord for å henge opp, løfte eller senke last eller forflytte den fra en posisjon til en annen mens den er opphengt eller løftet,
- f) omfatter uttrykket "løfteredskap" ethvert redskap, hvormed en last kan festes til en løfteanordning, men uten å utgjøre en integrerende del av løfteanordningen eller lasten,
- g) omfatter uttrykket "atkomst" utgang,
- h) omfatter uttrykket "skip" omfatter alle typer skip, fartøy, pram lekter eller luftputefartøy, unntatt krigsskip.

## Del II Almennelige regler

### Artikkel 4

1. Nasjonale lover eller forskrifter skal bestemme at tiltak i samsvar med Konvensjonens Del III, blir satt i verk for så vidt det gjelder havnearbeid for å-
  - a) sørge for og opprettholde arbeidssteder, utstyr og arbeidsmetoder som er trygge og uten fare for helseskader,
  - b) sørge for og opprettholde sikre atkomst- og utgangsveier til og fra enhver arbeidsplass,
  - c) skaffe tilveie informasjon og innføre opplæring og overvåking som er nødvendig for å sikre at arbeidstakerne vernes mot risiko for ulykker eller helseskader som kan oppstå utenfor eller under arbeidet,
  - d) utstyre arbeidstakerne med ethvert personlig verneutstyr og verneklær samt livredningsutstyr, som det med rimelig sannsynlighet kan ventes å bli behov for, i tilfelle der ingen andre midler kan skaffes tilveie for å gi tilstrekkelig vern mot ulykker og helseskader,
  - e) skaffe tilveie og ha for hånden hensiktsmessig førstehjelps- og livredningsutstyr,
  - f) utvikle og innføre høvelige framgangsmåter for å møte enhver nødsituasjon som kan oppstå.
2. De tiltak som skal settes i verk etter Konvensjonen skal omfatte:
  - a) generelle forskrifter for bygging, utstyr og vedlikehold av dokker og kaier, og andre steder der havnearbeid blir utført,
  - b) brannvernutstyr og utstyr til forebygging av brann og eksplosjoner,
  - c) bygge sikre atkomstveier til skip, lasterom, stillaser, utstyr og materiell og løfteinnredninger,
  - d) transport av arbeidstakere,
  - e) åpning og stenging av luker, sikring av lukeåpninger og av arbeid i lasterommene,
  - f) konstruksjon, vedlikehold og bruk av løfteinnretninger og annet utstyr for håndtering av last,

- g) konstruksjon, vedlikehold og bruk av arbeidsplattformer
  - h) rigging om bruk av skipenes lastebommer,
  - i) prøvebelastning, undersøkelse, ettersyn og sertifisering av godkjent løfteanordninger og løfteredskap, herunder kjettinger og tauverk, og av stropper og annet løfteredskap som utgjør en integrerende del av lasten,
  - j) håndtering av forskjellige typer last,
  - k) stabling og lagring av last
  - l) farlig gods og andre farer i arbeidsmiljøet,
  - m) personlig verneutstyr og verneklær,
  - n) sanitær- og vaskerom samt velferdsinnretninger,
  - o) legetilsyn,
  - p) førstehjelp- og redningsutstyr,
  - q) organisering av sikkerhets- og helsetiltak,
  - r) opplæring av arbeidstaker,
  - s) melding og undersøkelse i forbindelse med yrkesskader og yrkessykdommer.
3. Den praktiske gjennomføring av kravene etter punkt 1 i denne artikkel skal sikres eller støttes gjennom tekniske standarder eller regler for praksis som er godkjent av vedkommende myndighet, eller gjennom andre høvelige fremgangsmåter som er i samsvar med nasjonal praksis og nasjonale forhold.

#### **Artikkel 5**

1. Nasjonale lover eller forskrifter skal legge ansvaret for at de tiltakene som er omtalt i Artikkel 4, punkt 1, i Konvensjonen, blir etterkommet på egnede personer, enten arbeidsgivere, redere, skipsførere eller på andre personer, slik det måtte passe.
2. I alle tilfelle da to eller flere arbeidsgivere samtidig setter i gang virksomhet på det samme arbeidsstedet, har de plikt til å samarbeide for å etterkomme fastsatte lover og forskrifter uten at dette svekker noen av arbeidsgivernes ansvar for sine arbeidstakers sikkerhet og helse. Under spesielle forhold skal vedkommende myndighet fastsette regler for slikt samarbeid.

#### **Artikkel 6**

1. Det skal settes krav om at arbeidstakerne-
  - a) ikke uten rimelig grunn griper inn i virkemåten av, eller misbruker en sikkerhetsanordning som er installert for deres egen eller andres vern;
  - b) i rimelig grad ivaretar sin egen og andres sikkerhet når den kan bli berørt av deres egne handlinger eller unnlater i arbeidet,
  - c) øyeblikkelig underrette sine nærmeste overordnede om ethvert forhold som de har grunn til å tro, kan utgjøre en risiko og som de ikke kan avverge selv, slik at nødvendige forholdsregler kan bli tatt.
2. På enhver arbeidsplass skal arbeidstakerne ha rett til å delta i sikkerhetstiltak så langt som de har kontroll over utstyret og arbeidsmetodene og ha anledning til å gi sitt syn tilkjenne når det gjelder sikkerheten i allerede vedtatte arbeidsprosedyrer. Når det i samsvar med nasjonale lover og praksis er oppnevnt felleskomitèer for sikkerhet og helse i henhold til Artikkel 37 i denne Konvensjonen skal denne retten utøves av disse komitèer.

#### **Artikkel 7**

1. Ved iverksettingen av reglene i denne Konvensjon ved lov eller forskrift, eller på annen måte i samsvar med nasjonal praksis og nasjonale forhold, skal vedkommende

- myndighet handle i samråd med vedkommende arbeidsgiver- og arbeidstaker-organisasjon.
2. Det skal fastsettes regler om nært samarbeid mellom arbeidsgivere og arbeidstakere eller deres representanter og gjennomføringen av de tiltak som er omtalt i artikkel 4, punkt 1, i Konvensjonen.

## **Del III. Tekniske tiltak**

### **Artikkel 8**

Når en arbeidsplass er blitt usikker, og det er risiko for helseskade, skal det treffes effektive tiltak (ved avskjerming, oppsetting av flagg eller på annen hensiktsmessig måte, om nødvendig stoppe arbeidet) for å verne arbeidstakerne inntil arbeidsplassen igjen er sikret.

### **Artikkel 9**

1. Alle steder der lasting og lossing pågår, og enhver atkomstvei til slike steder, skal være tilstrekkelig og hensiktsmessig opplyst.
2. Enhver hindring som kan være farlig for bevegelsen av en løfteanordning, kjøretøy eller en person skal, dersom den av praktiske årsaker ikke kan fjernes, bli avmerket på en hensiktsmessig og lett synlig måte, og om nødvendig være tilstrekkelig opplyst.

### **Artikkel 10**

1. Alle områder som brukes av kjøretøyer eller til stabling av varer eller materialer, skal være egnet til formålet og være ordentlig vedlikeholdt.
2. Der hvor det er stablet eller stuert gods eller materiell eller der dette ikke er stablet eller stuert, skal stabling og nedtak fra stabel utføres på en sikker og ordentlig måte, idet det tas hensyn til varenes og materiellets art og deres emballasje.

### **Artikkel 11**

1. Passasjer av tilstrekkelig bredde skal holdes åpent for å muliggjøre trygg bruk av kjøretøyer og laste- og losseutstyr.
2. Der hvor det er nødvendig og praktisk gjennomførbart skal det være atskilte fotgjengerfelt, disse fotgjengerfelt skal være tilstrekkelig brede og så langt som det lar seg gjøre, være avskilt fra passasjer som benyttes av kjøretøyer.

### **Artikkel 12**

Tilstrekkelig og hensiktsmessig brannslukningsutstyr skal være anbrakt og klart til bruk når havnearbeid pågår.

### **Artikkel 13**

1. Alle farlige maskindeler skal være effektive skjermet, med mindre de er plassert slik, eller er av en slik konstruksjon, at sikkerheten er like god som om de var effektivt skjermet.
2. Det skal settes i verk effektive tiltak for å muliggjøre nødvendig avstenging av drivkraft til ethvert maskineri i en nødssituasjon.
3. Når det skal utføres rengjøring, vedlikehold eller reparasjon av maskineri, som kan utsette personer for fare, skal maskineriet stanses før dette arbeidet blir påbegynt, og tilstrekkelige skritt skal taes for å sikre at maskineriet ikke kan settes i gang før arbeidet er avsluttet. Dette skal ikke være til hinder for at en ansvarlig person kan starte opp

maskineriet igjen for å foreta prøver eller justeringer som ikke kan utføres mens maskineriet er stoppet.

4. Bare en godkjent person skal ha tillatelse til
  - a) å fjerne vern der dette er nødvendig for å få utført arbeidet,
  - b) å fjerne en sikkerhetsanordning eller å sette den ut av funksjon med sikte på rengjøring, justering eller reparasjon.
5. Dersom et vern er fjernet, skal det tas nødvendige forholdsregler, og vernet settes tilbake på plass så snart det lar seg gjøre.
6. Dersom en sikkerhetsanordning er fjernet eller satt ut av funksjon, skal anordningen settes tilbake på plass eller settes i funksjon igjen så snart det lar seg gjøre, og det skal treffes tiltak for at det relevante utstyr ikke kan settes i gang tilfeldig eller benyttes utilsiktet før sikkerhetsanordningen er satt tilbake på plass, ellers dens funksjon gjenopprettet.
7. I denne artikkelen omfatter uttrykket "maskineri" enhver løfteanordning, mekaniske lukedekslar eller motordrevet utstyr.

#### **Artikkel 14**

Alt elektrisk utstyr og installasjoner skal være slik konstruert, installert, anvendt og vedlikeholdt at fare ikke kan oppstå, og utstyret skal tilfredsstillende de standarder som er blitt godkjent av vedkommende myndighet.

#### **Artikkel 15**

Når et skip laster eller lossar langs en kai eller langs et annet skip, skal det sørges for at det til skipet er tilstrekkelig og sikre atkomstmidler, som er forsvarlig rigget og sikret.

#### **Artikkel 16**

1. Når arbeidstakeren må transporteres til eller fra skip eller et annet sted til vanns, skal det treffes høvelige tiltak med sikte på at de kommer trygt ombord, at transporten er trygg at de blir trygt satt av. For slik transportbåt skal det utferdiges særskilte regler.
2. Når arbeidstakere må transporteres til eller fra en arbeidsplass på land, skal transportmidlene som stilles til rådighet av arbeidsgiver være sikre.

#### **Artikkel 17**

1. Atkomsten til at skips lasterom eller laste dekk skal være –
  - a) en fast trapp, eller der hvor dette ikke er praktisk mulig, en fast leder eller trinn og bøyer av passende dimensjoner med tilstrekkelig styrke og god konstruksjon,
  - b) eller arrangert på annen måte godkjent av sakkyndig person,
2. Så langt det lar seg gjøre bør de forannevnte atkomstmidler være adskilt fra lukeåpninger.
3. Arbeidstakerne skal bruke eller bli anmodet om å bruke andre atkomstmidler til skipets lasterom eller lastedekk enn de som er spesifisert i denne artikkel.

#### **Artikkel 18**

1. Ingen lukelem eller skjærestokk skal tas i bruk uten at den er av en solid konstruksjon og har tilstrekkelig styrke for sitt bruk og er i forsvarlig stand.
2. Lukelemmer som blir håndtert med en løfteinnretning skal være utstyrt med hensiktsmessige fester for fastgjøring av stropper eller annet løfteredskap.
3. Dersom lukelemmer og skjærestokker ikke skal byttes om, skal de holdes tydelig merket med lukenummer og deres posisjon i vedkommende luke.

4. Bare en ansvarlig person (når det er praktisk mulig en av skipets mannskap) skal tillates å åpne eller lukke mekanisk opererte lukedeksler, lukedekslene skal ikke kunne åpnes eller lukkes slik at noen kan bli skadet ved manøvreringen av dem.
5. Reglene i punkt4 i denne artikkel skal også gjelde, mutatis mutandis, for enhver mekanisk operert port i skipsskroget, rampe, sammentrekkbare bildekk og lignende anordning ombord.

#### **Artikkel 19**

1. Det skal treffes høvelige tiltak for å sikre enhver åpning i et dekk som arbeidstakerne eller kjøretøyer kan tenkes å falle gjennom.
2. Enhver lukeåpning som ikke er utstyrt med en karm av tilstrekkelig høyde og styrke skal lukkes eller avskjermes når det ikke foregår arbeid i luken, unntatt under korte avbrudd i arbeidet. En ansvarlig person skal settes til å påse at disse forholdsregler blir iverksatt.

#### **Artikkel 20**

1. Alle nødvendige forholdsregler skal tas for å sikre de arbeidstakere som må oppholde seg i et skips lasterom eller lastedekk når kjøretøy benyttes i lasterommet eller når lasting og lossing pågår ved hjelp av motordrevne anordninger.
2. Lukedeksler eller skjærstokker skal ikke fjernes eller settes tilbake når det foregår arbeide under lukeåpningen. Før lasting og lossing påbegynnes skal enhver lukelem eller skjærstokk som ikke er forsvarlig sikret mot forskyvning, fjernes.
3. Lasterommene skal ha tilstrekkelig ventilasjon gjennom sirkulasjon av frisk luft for å hindre fare for helseskade fra avgass fra forbrenningsmotorer eller andre kilder.
4. Forsvarlige anordninger, herunder sikre nødutganger skal innrettes for å sikre personer under lasting og lossing av tørre bulk laster i ethvert lasterom eller mellomdekk, eller når en arbeidstaker er satt til arbeide i binger eller kasser om bord i skip.

#### **Artikkel 21**

Enhver løfteinnretning og ethvert løfteredskap skal være-

- a) av god konstruksjon og utførelse, av tilstrekkelig styrke i forhold til bruken, godt vedlikehold og forsvarlig stand, og for så vidt det gjelder for løfteinnretninger, være riktig installert.
- b) brukt på en sikker og forsvarlig måte, og i særdeleshet, ikke belastet over dens tillatte arbeidsbelastning eller belastninger, unntatt ved prøvebelastninger som foreskrevet, og under ledelse av sakkyndig person.

#### **Artikkel 22**

1. Enhver løfteinnretning og ethvert løfteredskap skal prøves og undersøkes i samsvar med nasjonale lover og forskrifter av sakkyndig person før den blir tatt i bruk første gang og etter at en vesentlig forandring eller reparasjon av enhver del som kan ha betydning for sikkerheten.
2. Løfteanordninger som utgjør en del av skipets faste utstyr skal minst hvert femte år på nytt prøves og undersøkes.
3. Løfteanordninger i land skal på nytt prøves og undersøkes til de tider som fastsettes av vedkommende myndighet.
4. Etter at enhver prøving og undersøkelse av en løfteinnretning eller løfteredskap er utført i samsvar med denne Artikkel, skal løfteinnretningen og løfteredskapet grundig undersøkes og sertifiseres av den person som har foretatt prøvingen.

### **Artikkel 23**

1. I tillegg til reglene i Artikkel 22 skal enhver løfteinnretning og ethvert løfteutstyr med jevne mellomrom bli grundig undersøkt og sertifisert av en sakkyndig person. Slike undersøkelser skal foretas minst en gang hvert 12. måned.
2. Etter punkt 4 i Artikkel 22 og punkt 1 i denne Artikkel skal en grundig undersøkelse bety en detaljert visuell undersøkelse fortsatt av en sakkyndig person, supplert om nødvendig med andre midler og framgangsmåter for å komme fram til en pålitelig konklusjon med hensyn til sikkerheten av den anordningen eller det redskapet som er undersøkt.

### **Artikkel 24**

1. Ethvert løfteredskap skal ettersees regelmessig før bruk. Stropper beregnet for engangs bruk skal ikke brukes igjen. Ved ferdigstroppet last skal stroppene ettersees så ofte som det er praktisk mulig.
2. Etter punkt 1 i denne Artikkel betyr ettersyn en visuell undersøkelse utført av en ansvarlig person for å avgjøre, så langt det er mulig på denne måte, om utstyret eller stroppene er i forsvarlig stand for fortsatt bruk.

### **Artikkel 25**

1. Oppteignelser hvis ekthet er tilbørlig attestert og som gir tilstrekkelig bevis for at vedkommende løfteanordning og løfteredskap er i forsvarlig og sikker stand, skal oppbevares i land eller om bord som det måtte passe. Oppteignelsen skal inneholde spesifisering av den største tillatte arbeidsbelastning samt dato for og resultatene av prøvingen, grundig undersøkelsen og ettersyn som omtalt i punkt 1 i Artikkel 22, 23 og 24 i denne konvensjon. Men hensyn til ettersyn omtalt i punkt 1 i Artikkel 24 i denne konvensjon er det nødvendig å foreta en oppteignelse bare når ettersynet har avslørt en defekt.
2. Et register over løfteanordninger og løfteredskap skal føres på et formular som er foreskrevet av sakkyndig myndighet. Det formular som er anbefalt av Det internasjonale arbeidsbyrå bør stå som modell for slikt register.
3. Registret skal omfatte sertifikater som er utstedt eller godkjent som gyldige av sakkyndig person, eller bekreftede kopier av slike sertifikater, på en måte som fastsettes av vedkommende myndighet, idet det taes omsyn til den modell som er anbefalt av Det internasjonale arbeidsbyrå med hensyn til prøving, grundig undersøkelse og ettersyn av løfteanordninger og løfteredskap, slik det måtte passe.

### **Artikkel 26**

1. Med sikte på å sikre gjensidig godkjenning av ordninger innført av medlemsstater som har ratifisert denne Konvensjon om prøving, grundig undersøkelse, ettersyn og godkjenning av løfteanordninger og løfteredskap som er en del av skipets faste utstyr, og av tilhørende oppteignelser,
  - a) skal sakkyndig myndighet i hver medlemsstat oppnevne eller på annen måte godkjenne sakkyndige personer eller nasjonale eller internasjonale organisasjoner til å utføre prøve og/eller grundige undersøkelse, og å utøve funksjoner som har sammenheng med dette, under betingelser som garanterer at fortsatt godkjenning og oppnevning blir gjort betinget av forsvarlig utførelse av oppdraget.
  - b) Medlemsstater som har ratifisert Konvensjonen skal anerkjenne eller på annen måte godkjenne de som er oppnevnt i henhold i underpunkt (a), i denne artikkel eller skal inngå tilsvarende ordninger med hensyn til slik anerkjennelse eller godkjenning, i alle tilfelle skal fortsatt anerkjennelse eller godkjenning bli betinget av forsvarlig utførelse av oppdraget.

2. Ingen løfteanordning, løfteredskap eller annet lastehåndteringsutstyr skal tas i bruk dersom -
  - a) sakkyndig myndighet ikke er fornøyd med de opplysninger sertifikatet og kontrollbok inneholder når det gjelder utførelsen av nødvendige prøvebelastninger, undersøkelser og inspeksjoner i samsvar med reglene i denne Konvensjon; eller
  - b) når sakkyndig myndighet finner ut at anordningene eller utstyret ikke er i sikkerhetsmessig stand.
3. Punkt 2 i denne Artikkel skal ikke håndheves på slik måte at det oppstår forsinkelser i lasting og lossing av et skip der hvor det brukes utstyr som for sakkyndig myndighet er tilfredsstillende.

#### **Artikkel 27**

1. Enhver løfteanordning (bortsett fra skipets lastebom) som det kun er foreskrevet en sikker arbeidslast for, og ethvert løfteredskap skal tydelig merkes med sikker arbeidslast. Merking skal skje ved preging (sveiset eller hugget inn) , eller der hvor dette ikke mulig, på annen passende måte.
2. Enhver løfteanordning (bortsett fra skipets lastebom) som det er foreskrevet mer enn en sikker arbeidslast for, skal være utstyrt med effektive hjelpemidler som gjør det mulig for operatøren å fastslå sikker arbeidslast for de enkelte forhold hvorunder den anvendes.
3. Ethvert skips lastebom (bortsett fra skipskraner) skal tydelig merkes med sikre arbeidslast avhengig av hvordan bommen blir brukt -
  - a) med enkel bom
  - b) med høneblokk
  - c) med sammenkoblede bomber ved enhver mulig blokkposisjon.

#### **Artikkel 28**

Ethvert skip skal ha om bord en riggplan og andre høvelige opplysninger som er nødvendig for sikker rigging av bomber og tilhørende utstyr.

#### **Artikkel 29**

Lastepaller og liknende redskap som inneholder eller understøtter last, skal være av hensiktsmessig konstruksjon, av tilstrekkelig styrke og uten åpnebare mangler som kan gå utover sikkerheten under bruk.

#### **Artikkel 30**

Lasten skal ikke heves eller senkes dersom den ikke er sikret ved stropper eller på annen sikker måte bundet til løfteanordningen.

#### **Artikkel 31**

1. Enhver container- terminal skal planlegges og drives slik at sikkerheten for arbeidstakerne ved terminalen ivaretas så langt det er praktisk mulig.
2. Når skip frakter containere skal det treffes tiltak for å sikre arbeidstakere som foretar surring eller tar av surringer på containerne.

#### **Artikkel 32**

1. All farlig last skal pakkes, merkes, håndteres, lagres og stues i samsvar med gjeldende krav i de internasjonale forskrifter for transport av farlig gods tilsjøs og de forskrifter som gjelder for håndtering av farlig gods i havn.
2. Farlige stoffer skal ikke håndteres, lagres eller stues uten at det er pakket og merket i samsvar med internasjonale forskrifter for transport av slike stoffer.

3. Dersom beholdere av farlige stoffer går istykker eller blir skadet i betenkelig grad, skal lasting og lossing, uten det som er nødvendig for å eliminere fare, stoppes i det aktuelle området, og arbeidstakerne må flyttes til et trygt sted inntil faren er over.
4. Det skal tas nødvendige skritt for å avverge at arbeidstakerne blir utsatt for giftige stoffer eller midler, eller surstoff-fattig eller brannfarlig luft.
5. Når arbeidstakerne må gå inn i et lukket rom hvor det kan finnes, eller det er trolig at det finnes et underskudd på surstoff, skal det treffes tiltak for å avverge helseskade.

### **Artikkel 33**

Det skal tas passende forholdsregler for å verne arbeidstakerne mot skader fra kraftig larm på arbeidsplassen.

### **Artikkel 34**

1. Når tilstrekkelig vern mot fare for ulykker eller helseskade ikke kan oppnås på annen måte, skal arbeidstakerne utstyres med, og skal påbys å gjøre riktig bruk av slikt personlig verneutstyr eller verneklær som er hensiktsmessig for trygg utførelse av arbeidet.
2. Arbeidstakere skal ta godt vare på personlig verneutstyr og verneklær.
3. Personlig verneutstyr og verneklær skal bli godt vedlikeholdt av arbeidsgiveren.

### **Artikkel 35**

Hensiktsmessige hjelpemidler og trenet personale skal være tilgjengelig for å redde personer som er i fare, for å utføre førstehjelp, og for å flytte på skadede personer så langt det lar seg gjøre uten å utsette dem for ytterligere fare.

### **Artikkel 36**

1. Enhver medlemsstat skal gjennom nasjonale lover eller forskrifter eller på annen måte i samsvar med nasjonal praksis og nasjonale forhold og etter rådføring med berørte arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, fastsette
  - a) for hvilke farer i arbeidet det skal foretas førstegangs legeundersøkelse eller periodisk legeundersøkelse, eller begge deler,
  - b) idet det tas rimelig hensyn til granden og arten av farene og de særlige omstendigheter, den lengste tid som bør kunne forløpe mellom hver periodisk legeundersøkelse,
  - c) i tilfelle der arbeidstakerne er utsatt for særlig helserisiko i arbeidet, må det anses nødvendig, men en rekke spesielle undersøkelser,
  - d) høvelige tiltak for å tilrettelegge arbeidstakernes helsetjeneste.
2. All legeundersøkelse og spesielle undersøkelser utført i henhold til punkt 1 i denne Artikkel skal være gratis for arbeidstakeren.
3. Opptegnelser over legeundersøkelser og spesielle undersøkelser skal være fortrolig.

### **Artikkel 37**

1. Komiteen for sikkerhet og helse, som omfatter arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentanter, skal opprettes i hver havneby der det er et betydelig antall havnearbeidere. Slike komitèer skal også opprettes i andre havner når det er nødvendig.
2. Oppretting, sammensetning og funksjoner for slike komitèer skal fastsettes i samsvar med nasjonale lover eller forskrifter eller andre passende framgangsmåter i samsvar med nasjonal praksis og nasjonale forhold, etter rådslagning med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner og i lys av de lokale forhold.

### **Artikkel 38**

1. Ingen arbeidstaker skal settes til havnearbeid uten å ha fått tilstrekkelig instruksjon eller opplæring om mulige farer i tilknytning til sitt arbeid og om de viktigste forholdsregler som må tas.
2. En løfteanordning eller annen last- eller losseanordning skal betjenes kun av personer over 18 år og som har den nødvendige kyndighet og erfaring, eller en person som er under opplæring under kyndig veiledning.

### **Artikkel 39**

For å understøtte arbeidet for å hindre arbeidsulykker og sykdommer, skal det treffes tiltak for å sikre at arbeidsulykkene og sykdommene blir rapportert til ansvarlig myndighet og når det er nødvendig å sette i gang undersøkelser.

### **Artikkel 40**

I samsvar med nasjonale lover eller forskrifter eller nasjonal praksis skal det stilles til rådighet på hver kai, hvor det er praktisk mulig, og innen en rimelig avstand fra arbeidsstedet, et tilstrekkelig og passende antall vaske- og sanitærutstyr som er skikkelig vedlikeholdt.

## **Del IV. Gjennomføringstiltak**

### **Artikkel 41**

Enhver medlemsstat som ratifiserer denne konvensjon skal

- a) angi pliktene med hensyn til sikkerhet i arbeid og helse for personer og organer som har med lasting og lossing av skip å gjøre.
- b) ta alle nødvendig skritt, herunder fastsetting av passende straffebestemmelser, for å håndheve reglene i Konvensjonen.
- c) opprette høvelige inspeksjonsordninger for å overvåke gjennomføringen av de tiltak som blir satt i verk etter Konvensjonen, eller forvise seg om at høvelig inspeksjon blir gjennomført.

### **Artikkel 42**

1. Nasjonale lover og forskrifter skal inneholde bestemmelser om tidspunkter når reglene i Konvensjonen skal bli gjort gjeldende for:
  - a) bygging eller utrustning av et skip,
  - b) bygging eller utrustning av enhver løfteanordning på land eller last- og losseanordninger,
  - c) konstruksjon av ethvert løfteredskap.
2. De tidspunkter som er nevnt i punkt 1 i denne Artikkel skal ikke overskride fire år fra den dato Konvensjonen er ratifisert.

## **Del V. Sluttregler**

### **Artikkel 43**

Denne konvensjon reviderer konvensjonen om vern mot ulykker under lasting og lossing av skip, 1929, og konvensjonen om vern mot ulykker under lasting og lossing av skip (revidert), 1932.

#### **Artikkel 44**

De formelle ratifikasjoner av denne konvensjon skal oversendes Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå til registrering.

#### **Artikkel 45**

1. Denne konvensjon skal være bindende bare for de medlemsstater i Den internasjonale arbeidsorganisasjon som har fått registrert sine ratifikasjoner hos Generaldirektøren.
2. Den skal tre i kraft 12 måneder etter den dagen da to medlemsstaters ratifikasjoner er blitt registrert hos Generaldirektøren.
3. Deretter skal denne konvensjon tre i kraft for enhver medlemsstat 12 måneder etter den dag da dens ratifikasjon er blitt registrert.

#### **Artikkel 46**

1. En medlemsstat som har ratifisert denne konvensjon kan når 10 år er gått fra den dag da konvensjonen trådte i kraft oppsi den, ved å sende melding om dette til Generaldirektør for Det internasjonale arbeidsbyrå til registrering. Slik oppsiing trer ikke i kraft før et år etter at den er blitt registrert..
2. Enhver medlemsstat som har ratifisert denne konvensjon, og som ikke innen et år etter utgangen av den 10-årsperiode som er nevnt i foregående punkt, gjør bruk av den oppsiingsrett som er fastsatt i denne artikkel, er bundet for ytterligere 10 år, og kan deretter oppsi denne konvensjon ved utgangen av hver 10-årsperiode på de vilkår som er fastsatt i denne artikkel.

#### **Artikkel 47**

1. Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå skal underrette alle medlemsstater av Den internasjonale arbeidsorganisasjon om registreringen av alle ratifikasjoner og oppsiinger som er sendt ham av Organisasjons medlemsstater.
2. Når Generaldirektøren underretter medlemsstatene i Organisasjon om registreringen av den annen ratifikasjon som er sendt ham, skal han henlede medlemsstatenes oppmerksomhet på den dag da konvensjonen vil tre i kraft.

#### **Artikkel 48**

Generaldirektør for Det internasjonale arbeidsbyrå skal sende Generalsekretæren for De forente nasjoner fullstendige opplysninger om alle ratifikasjoner og oppsiinger som registreres av ham etter reglene i de foregående artikler, for at de kan bli registrert i samsvar med artikkel 102 i Det forente nasjoners pakt.

#### **Artikkel 49**

Styret for Det internasjonale arbeidsbyrå skal når det finner det nødvendig, legge fram for Arbeidskonferansen en melding om hvordan denne konvensjon har virket og undersøke om det er ønskelig å sette på Konferansens dagsorden spørsmålet om hel eller delvis revisjon av konvensjon.

#### **Artikkel 50**

1. Dersom Konferansen vedtar en ny konvensjon som endrer denne konvensjon helt eller delvis, og intet annet er bestemt i den nye konvensjon, skal -
  - a) en medlemsstats ratifikasjon av den nye reviderende konvensjon ipso jure innebære en øyeblikkelig oppsiing av denne konvensjon uten omsyn til reglene i artikkel 46 ovenfor, forutsatt at den nye reviderende konvensjon er trådt i kraft,
  - b) denne konvensjon ikke lenger kunne ratifiseres av medlemsstatene fra den dag da den nye reviderende konvensjon trer i kraft.

2. Denne konvensjon skal i alle tilfelle vedbli å være i kraft i sin nåværende form og med sitt nåværende innhold for de medlemsstater som har ratifisert den, men som ikke har ratifisert den reviderende konvensjon.

**Artikkel 51**

De engelske og franske versjoner av denne konvensjons tekst har samme gyldighet.