

HOVEDAVTALEN AV 1999

Kap. I Partsforhold, virkeområde og varighet

§ 1-1 Partsforhold

Hovedavtalen gjelder mellom Fiskebåtredernes Forbund/ Norske Trålerrederiers Forening (FF/NTF) og Landsorganisasjonen i Norge / Norsk Sjømannsforbund (LO/NSF). Partsforholdet i de enkelte tariffavtalene blir ikke berørt eller endret på noen måte ved Hovedavtalen.

§ 1-2 Virkeområde

Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler for arbeidere som er eller blir opprettet mellom de organisasjoner som er nevnt i overskriften og/eller deres medlemmer, og som ikke omfattes av andre hovedavtaler.

§ 1-3 Varighet

Denne avtale, som trer i kraft 1. september 1999, gjelder til 31. desember 2000 og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 3-tre måneders varsel.

Kap. II Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål

§ 2-1 Fiskebåtredernes Forbund/Norske Trålerrederiers Forening

Fiskebåtredernes Forbund/Norsk Trålerrederiers Forening og Landsorganisasjonen i Norge / Norsk Sjømannsforbund anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.

§ 2-2 Fredsplikt

Hvor det er tariffavtale, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted. Oppstår det tvist om forståelsen av en tariffavtale eller krav som bygger på en tariffavtale, blir saken å avgjøre av Arbeidsretten, hvis partene ikke blir enige etter reglene i § 2-3.

§ 2-3 Forhandlinger

1. Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal søkes løst ved forhandling mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Fra forhandlingene skal settes opp protokoll. Hver av partene har ved uenighet etter forhandlinger under dette punkt plikt til å innberette uenigheten for sine respektive organisasjoner.

2. Oppnås ikke enighet mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte kan FF/NTF og LO/NSF fortsette forhandlingene, før det eventuelt anlegges sak for domstolene. Det resultat partene kommer frem til er bindende for partene.
3. Forhandlingsmøte skal holdes senest 14 dager etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

§ 2-4 Søksmål

Tvist om forståelsen av denne Hovedavtale kan innbringes for Arbeidsretten. Søksmålsrett etter avtalen har bare Fiskebåtredernes Forbund/Norske Trållerrederiers Forening og LO/Norsk Sjømannsforbund.

Tilsvarende gjelder søksmål i anledning av annen tariffavtale, med mindre søksmålsretten er overdradd i.h.t. arbeidstvistloven, § 8.

Kap III Konflikter

§ 3-1 Kollektive oppsigelser

1. Fiskebåtredernes Forbund/Norske Trållerrederiers Forening og LO/NSF vil ved tariffrevisjonene eller ved varsel om arbeidsstans etter arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse for arbeidstakerne et varsel utvekslet mellom organisasjonene. Begge parter forplikter seg til å gi disse opplysninger med minst 14 dagers varsel. Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med arbeidstvistloven § 28.
2. Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter arbeidstvistloven § 36.

Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst 4 dagers frist.

§ 3-2 Lærlingers stilling ved konflikt

1. Lærlinger på kontrakt omfattes ikke av kollektiv oppsigelse iht. § 3-1, 1. ledd, med mindre de uttrykkelig er nevnt i det varsel som skal utveksles mellom organisasjonene.
2. Lærlinger skal, når de ikke er tatt med i plassoppsigelsen, fortsette sin opplæring under arbeidsstansen. Arbeidsgiver skal så vidt mulig drive opplæringen på vanlig måte.

Hvis stansen medfører at det ikke lenger er mulig å drive opplæringen på rasjonell måte, kan lærlingene med minst 7 dagers varsel permitteres for det tidsrom stansen varer.

For lærlinger som blir permittert i henhold til foregående avsnitt, skal spørsmålet om eventuell forlengelse av læretiden på grunn av arbeidsstansen, avgjøres overensstemmende med Lov om fagopplæring i arbeidslivet, § 15, alternativ 1 og 2, eller tilsvarende bestemmelser i annen lovgivning.

§ 3-3 Særskilte bestemmelser gjeldende under arbeidskonflikter.

1. Plassoppsigelse som bestemt i § 3-1 skal bare gjelde for skip som ligger i eller på vei til europeisk havn.
2. Varslet arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning kan først iverksettes når skipet er i havn og skip og fangst er tilbørlig sikret.

§ 3-4 Sympatiaksjoner

1. Bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene innskrenker ikke arbeidsgivers eller arbeidstakernes rett til å delta i en arbeidsstans som blir satt i verk til støtte for annen lovlig konflikt, når samtykke er gitt av FF/NTF eller LO/NSF.
2. Varslet for arbeidsstans skal meddeles skriftlig minst 14 dager før iverksettelsen .

§ 3-5 Ny tariffavtale i tariffperioden

1. FF/NTF kan - i tariffperioden - kreve at tariffavtale skal gjelde i medlemsrederi som ikke har vært bundet av tariffavtale mellom organisasjonene.
2. Kravet skal gjelde en bestående tariffavtale mellom FF/NTF og LO/NSF som gjelder for rederier med samme virksomhet.
3. Tariffavtalen skal gjelde fra det tidspunkt kravet er mottatt. Dersom arbeidsgiver er bundet av annen tariffavtale ved innmeldelse i FF/NTF gjelder denne til den er brakt til utløp.
4. Medfører overgang til ny tariffavtale endringer i lønns- og arbeidsvilkårene, eller forskjeller i vilkårene blant dem som utfører samme arbeid, skal det forhandles om en overgangsordning.

§ 3-6 Overgang til ny tariffavtale på grunn av endrede forhold

Medfører endringer i produksjonens art, arten av utførelsen av arbeidet eller arbeidsforholdene at den tariffavtale som er gjeldende ikke lenger er den som passer best i rederiet, kan hver av partene oppta forhandlinger om å gjennomføre den tariffavtale som produksjons- og bransjemessig er naturligst for rederiet.

Verken bestemmelsene i §§ 3-5 og 3-6 er til hinder for at hver av partene i tariffperioden kan kreve ny avtale opprettet for nye virksomheter som ikke er tariffregulert ved de ellers tariffbundene arbeidsgivere.

Kap. IV

Særavtaler

§ 4-1 Særavtalers gyldighet

Med mindre annet fremgår av tariffavtale skal særavtaler for å være gyldige godkjennes av begge tariffpartene. Godkjente særavtaler binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til utløp.

§ 4-2 Oppsigelse av særavtaler

1. Særavtaler med bestemt løpetid.

Særavtaler med bestemt løpetid kan sies opp med minst 1 måneds varsel før utløpstiden med mindre annet er avtalt. Bli avtalen ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den samme oppsigelsesfristen en måned ad gangen.

2. Særavtaler som gjelder inntil videre.

Særavtaler som det er bestemt eller forutsatt skal gjelde inntil videre kan når som helst sies opp med minst 1 måneds varsel med mindre annet er avtalt.

3. Særavtaler som følger rederienes tariffavtale.

Særavtaler som det er avtalt eller forutsatt skal gjelde så lenge rederienes tariffavtale løper, gjelder videre for neste tariffperiode, dersom man ved en tariffrevisjon ikke er blitt enig om at særavtalen skal falle bort eller endres.

§ 4-3 Virkningen av at særavtale utløper

Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens tariffavtalen ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser.

Arbeidstvistlovens § 6 nr. 3, siste ledd gjelder tilsvarende ved oppsigelse av særavtaler som følger rederiets tariffavtale. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av særavtalen gjelder derfor så lenge forhandling og mekling om ny tariffavtale pågår.

Kap. V

Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter

§ 5-1 Felleserklæring om tillitsvalgte

FF/NTF og LO/NSF er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom virksomhetens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former og at de tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og Sjømannsloven og som tillitsvalgte i virksomheten for sin organisasjon på en effektiv måte.

Hovedorganisasjonene vil understreke betydningen av at såvel arbeidstakerne som virksomheten har representanter med best mulige forutsetninger for behandling av samarbeidsspørsmål.

Partene understreker også de tillitsvalgtes spesielle stilling ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer.

Organisasjonene vil innenfor sine medlemsområder gjennom opplysnings- og kursvirksomhet søke å dyktiggjøre partenes representanter for de oppgaver som påhviler dem.

§ 5-2 Rett og plikt til å velge tillitsvalgt

På hver båt skal det være en tillitsvalgt om bord, som velges av de organiserte mannskapene. Rederiet skal anerkjenne den tillitsvalgte som talsperson for de organiserte mannskapene.

§ 5-3 Hvem som kan velges som tillitsvalgt

Tillitsvalgt skal være over 20 år og så vidt mulig ha minst 2 års fartstid og ikke ha brutt sin hyrekontrakt på de siste 2 skip.

Det velges en varamann for hver tillitsvalgt. Varamannen skal oppfylle samme valgkår som tillitsvalgte.

§ 5-4 Tillitsvalgtutvalg

Blant de tillitsvalgte i rederiet velges et tillitsvalgtutvalg.

§ 5-5 Valgperioden

Valget gjelder for 1 år av gangen.

Hvis en tillitsvalgt slutter ved rederiet, opphører vedkommende å fungere i vervet. Varamann trer inn i tillitsvalgtes funksjon til nytt valg er foretatt.

§ 5-6 Melding om valg

Virksomheten og NSF skal innen 8 dager ha skriftlig melding om navnene på de som er valgt i henhold til § 5-2.

En fisker kan ikke kreves anerkjent som tillitsvalgt før slik melding er gitt til rederiet og NSF. Inntil melding om nyvalg er gitt, fungerer de tidligere valgte.

Det er ikke adgang for arbeidstakerne å oppnevne andre til å opptre i stedet for den tillitsvalgte i saker som sorterer under denne.

§ 5-7 Arbeidstakernes tillitsvalgte

1. Arbeidstakerenes tillitsvalgte ved rederiet godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakere.
2. De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere i den utstrekning tariffavtale ikke er til hinder for det. Det er forutsetningen at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken frem for sine arbeidskolleger før de tar standpunkt til spørsmålet. Re-

deriet skal ha svar uten ugrunnet opphold.

De tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som de enkelte arbeidstakere mener å ha overfor virksomheten eller som virksomheten mener å ha overfor de enkelte arbeidstakere.

3. Når de tillitsvalgte har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på arbeidsstedet.
4. Tillitsvalgte må ikke blande seg i skipperens disposisjoner og rettigheter.

§ 5-8 Arbeidsgivers representant

1. Hvis mulig skal arbeidsgiveren ha en ansvarlig representant som den tillitsvalgte kan henvende seg til.
2. Kan arbeidsgiverens representant ikke umiddelbart ta stilling til henvendelsene fordi vedkommende vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

§ 5-9 Tillitsvalgtes og arbeidsgivers plikter

De tillitsvalgte har i likhet med arbeidsgiveren og den som overfor arbeidstakerne opptrer på virksomhetens vegne, plikt til å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et rolig og godt samarbeid på arbeidsstedet. Dette gjelder således under arbeidet og under konferanser mellom virksomheten og tillitsvalgt, ved avgivelse av opplysninger til egne organisasjoner, ved orientering av kolleger og ved opptreden overfor den annen parts organisasjon. Det samme gjelder under utførelse av annen funksjon som tillitsvalgt.

I likhet med arbeidsgiveren skal de tillitsvalgte påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale, arbeidsreglement og gjeldende lovgivning blir fulgt i den utstrekning disse oppgaver ikke er spesielt henlagt under andre organer. Det er derfor uforenlig med arbeidsgivernes og de tillitsvalgtes plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt. Tillitsvalgte har heller ikke adgang til å nedlegge sine verv i forbindelse med slik konflikt.

§ 5-10 Partenes representanter ved forhandlinger

1. Arbeidsgivers og arbeidstakerens representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger, jfr. § 2 og § 5-7, nr. 2.
2. Til forhandlinger med de tillitsvalgte kan arbeidsgiveren møte enten selv eller ved stedfortreder som arbeidsgiveren utpeker innen rederiets ledelse. Arbeidsgiveren eller dennes stedfortreder kan tilkalle andre av rederiets ledelse. De tillitsvalgte kan tilkalle representanter fra de berørte arbeidstakere.
3. Det er partenes forutsetning at det vanligvis til forhandlinger i tvistesaker ikke møter flere enn 3 representanter fra hver av partene. Der det bare er 1 tillitsvalgt til-

stede, kan vedkommende ta med en annen arbeidstaker til forhandlingene med rederiet.

§ 5-11 Møte i arbeidstiden

Tillitsvalgte kan i forståelse med arbeidsgiver eller dennes representant i særlige viktige saker som krever omgående behandling og når arbeidsmessige hensyn ikke hindrer det, holde møte i arbeidstiden uten trekk i lønn.

§ 5-12 Allmøter

Når det gjelder avstemming over tariff forslag, valg av tillitsverv og når andre særlige viktige saker skal behandles, kan allmøter avholdes når det skjer i forståelse med arbeidsgiver eller dennes representant og når arbeidsmessige hensyn ikke er til hinder for det.

§ 5-13 Tjenestefri for tillitsvalgte

1. De tillitsvalgte i rederiet skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon, eller delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet, herunder også deltagelse i faglige delegasjoner eller nyttes som foreleser eller når de skal virke som kursledere i organisasjonens faglige kurs for tillitsvalgte.

Tilsvarende rett til permisjon gjelder for skolering av inntil en ukes varighet av ansattes representanter i arbeidsgivers styrende organer. Den valgte representant kan ta opp om arbeidsgiver skal dekke tapt arbeidsfortjeneste i forbindelse med kurset.

Arbeidstakere som skal utdannes til tillitsverv som nevnt foran, skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet.

Forespørsel om tjenestefrihet i henhold til forannevnte bestemmelser skal rettes til arbeidsgivers ledelse så tidlig som det etter omstendighetene er mulig, og det skal tas tilbørlig hensyn til at virksomhetens regulære drift ikke blir hindret.

Tillitsvalgte som har tjenestefri etter denne bestemmelse har ikke automatisk rett til å tre om bord igjen på samme tur.

§ 5-14 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. Det skal, i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det finnes rimelig å ta hensyn til, legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften.

Hvis rederiet nedlegges, eller skipet går i opplag, er det viktig at berørte arbeidstakere beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme gjelder når et konkursrammet rederi drives videre av bobestyrer med sikte på avvikling.

Dersom LO/NSF i saker som ikke gjelder den tillitsvalgtes eget forhold som arbeidstaker, gjør gjeldende at oppsigelsen eller avskjeden er usaklig, skal fratreden ikke finne sted før tariffpartene har forhandlet om saken.

Dette innebærer ikke fravik fra sjømannslovens oppsigelsesbestemmelser.

§ 5-15 Adgang til rederiets skip for organisasjonenes tillitsvalgte

Når tillitsvalgte i LO /NSF ønsker adgang til rederiets skip for å ivareta tariffmessige gjøremål, skal de i forståelse med arbeidsgiver eller dennes representant gis slik adgang.

Adgang til rederiets skip bortfaller under arbeidskonflikt.

KAP VI Vernearbeid

§ 6-1 Verneombud

På skip som går inn under sjømannsloven med tilhørende forskrifter skal det velges verneombud i samsvar med forskrift til sjømannslovens § 40.

Verneombudet har uhindret adgang til sitt verneområde. Må vedkommende forlate arbeidsplassen, skal den nærmeste overordnede underrettes på forhånd eller snarest mulig.

§ 6-2 Verne- og miljøutvalg

I rederier hvor skipets besetning er minst 8 arbeidstakere, skal det være et verne- og miljøutvalg.

Utvalget skal ha en sammensetning som i forskrift av 3 februar 1986 om verne - og miljøarbeid på skip bestemt.

KAP VII Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

§ 7-1 Målsetting

FF/NTL og LO/NSF er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne samt mellom skipsledelsen og den øvrige besetning.

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetninger for rederiets fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel arbeidsgiver som arbeidstakere.

Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid i rederiet og skal også være veiledende for partene i det enkelte rederi ved organiseringen av samarbeidet.

§ 7-2 Organisering og gjennomføring av samarbeid, informasjon og medbestemmelse

1. Det er en felles plikt for arbeidsgiver, de ansatte og deres tillitsvalgte, å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid.

Forholdene må legges til rette slik at de enkelte arbeidstakere, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på arbeidsgivers alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre rederiets konkurranseevne, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling.

For å oppnå dette er det formålstjenlig å finne hensiktsmessige former for drøftelse av felles problemer og for gjensidig orientering om de spørsmål som er av interesse for virksomheten og de ansatte.

Virksomhetens ledelse skal holde de tillitsvalgte regelmessig orientert om forhold som har direkte sammenheng med de ansattes arbeidsplass og den daglige drift herunder:

- rederiets økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling
- omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder
- sysselsettings spørsmål herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.
- Fusjon, fisjon, salg hel eller delvis nedleggelse og omorganisering av rederi-virksomheten.

Dette bygger på de ansattes naturlige rett til å få en orientering om sin fremtidige arbeidssituasjon, og deres tillitsvalgtes mulighet til å ivareta deres interesser i denne forbindelse.

KAP VIII

Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold

§ 8-1 Rett til å nekte arbeide sammen med personer som har vist utilbørlig opp-treden

Arbeidstaker har rett til å nekte å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidsliv eller samfunnsliv bør kunne kreves fjernet.

Det skal i så fall snarest opptas drøftelser mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Oppnås ikke enighet, må arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp ikke finne sted. Tvis-ten behandles av organisasjonene etter § 2-3.

§ 8-2 Permisjon for utdanning

1. Hvis det i forbindelse med utdanning som er av verdi både for vedkommende og rederiet, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, bør dette innvilges med mindre særlig grunner er til hinder for det.

2. Ansatte med minst 3 års ansiennitet i rederiet, som på eget initiativ og ut fra egne ønsker og behov har sikret finansiering av egen etter- og videreutdanning, bør få permisjon dersom ikke økonomiske eller produksjonsmessige grunner hindrer dette.
3. Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.
4. Søknad om permisjon bør besvares innen 3 uker. Dersom søknaden avslås, bør dette begrunnes. Dersom arbeidstakeren krever det skal begrunnelse gies.
5. Når en ansatt kommer tilbake til rederiet etter endt utdanning av inntil 2 års varighet, har den ansatte - dersom dette er praktisk mulig - rett til et arbeid som er likeverdig med det vedkommende hadde før utdanningen ble påbegynt. Dersom utdanningen varer mer enn 2 år, inngås særskilt avtale om hvilken type arbeid vedkommende skal gå tilbake til.
6. Ansatte som har utdanningspermisjon og som avbryter sin utdanning, har rett til å gå tilbake til arbeid hos arbeidsgiver, så snart dette er praktisk mulig.
7. Økonomisk støtte til etter – og videreutdanning betinger særskilt avtalt arbeidsplikt i rederiets tjeneste. Oppfylles ikke slik avtalt tjenesteplikt kan rederiet kreve støtten forholdsmessig tilbakebetalt.
8. Ansatte som etter endt – og videreutdanning ikke kommer tilbake til rederiet, skal varsle rederiet om dette minst 3 måneder før endt etter- og videreutdanning. Rederiet kan kreve lovbestemt oppsigelsestid dersom slikt varsel ikke gies .

KAP IX

Kompetanseutvikling

§ 9-1 Innledning

FF/NTF og LO/NSF erkjenner den store betydning økt utdanning har for den enkelte, rederiets utvikling og samfunnet.

Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte, ved eksterne eller interne tilbud.

§ 9-2 Etter- og videreutdanning

Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av rederiets konkurransevne. I alle ledd i verdikjeden er aktuell kompetanse en forutsetning for at rederiet skal kunne ta imot og nyttiggjøre seg ny viten. Utviklingen av kompetanse

gjennom etter- og videreutdanning må bygge på rederiets nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i de mål arbeidsgiver har for sin virksomhet.

Med etterutdanning menes vedlikehold av kompetanse innenfor nåværende stilling, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye og mer kvalifiserte oppgaver i rederiet. Både arbeidsgiver og den enkelte medarbeider har interesse for så vel etterutdanning som videreutdanning, og må derfor ta ansvar for utviklingen av slik kompetanse.

§ 9-3 Tiltak/virkemidler

Den enkelte arbeidsgiver bør legge frem sine mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse. Det er arbeidsgivers ansvar, i samarbeid med de ansatte, å foreta kartleggingen og initiere eventuelle tiltak.

KAP. X

Avgift / kontingenttrekk

§ 10-1 Felleserlæring

Med bakgrunn i de spesielle problemer av administrativ art som Norsk Sjømannsforbund har som følge av at fiskerne er fordelt på flere hundre fartøyer, og som følge av at fiskerne på de enkelte fartøyer er gjenstand for store utskiftninger er partene enig om følgende avtale.

§ 10-2 Omfang

Rederier tilsluttet Fiskebåtrederens Forbund/ Norske Trålerrederiets Forening og som omfattes av tariffavtale mellom LO/NSF og FF/NTF, trekker kvartalsvis fiskerne som omfattes av Norsk Sjømannsforbunds tariff en avgift til Norsk Sjømannsforbund tilsvarende den til enhver tid gjeldende kontingent

Trekket innbetales til:

Sjømannsorganisasjonenes Fellessentral
Postboks 232 Sentrum
0103 Oslo
Bankgiro nr : 6027.05.13312
Postgiro nr .: 0813.27.33806

Trekket foretas så lenge tjenesteforholdet består, også i ferie –fritid og sykeperiode i den utstrekning utbetaling fra rederiet foretas og kan være grunnlag for trekk. Liste over trukne fiskere skal følge innbetalingen.

§ 10-3 Medlemskap

Trekk av avgift medfører ikke at fiskeren automatisk blir medlem av Norsk Sjømannsforbund. Medlemskap i Norsk Sjømannsforbund omfatter bare de som er medlemmer av forbundet eller senere melder seg inn i forbundet.

For medlemmer av Norsk Sjømannsforbund er trekket å anse som kontigenttrekk.

§ 10-4 Reservasjon

Dersom en fisker ikke ønsker å bli trukket for nevnte avgift, må vedkommende gi reder/oppgjørskontor skriftlig erklæring om reservasjon . Reservasjonserklæringen(e) følger trekklistene til Sjømannsorganisasjonenes Fellessentral.

Tillitsvalgt kan få opplyst hos rederi/ oppgjørskontor hvem som har betalt.

§ 10-5 Streik eller lockout

I tilfelle streik eller lockout på fartøyer tilsluttet FF/NTF, bortfaller plikten til å trekke avgift så lenge konflikten varer, hvis avtalepartene er part i konflikten.

§ 10-6 Ansvar for feil trekk

Partene er enige om at det ikke foreligger noe økonomisk ansvar for FF/NTF, virksomhetene eller noen som er ansatt i disse, for kontingentbeløp som på grunn av feil eller misforståelser måtte være forsømt trukket.