

25/1.1935.

H o v e d a v t a l e

mellem N.A.F. og A.F.L. gjeldende på arbejdsgiversiden
N.A.F., samtlige N.A.F. tilsluttede landssammenslutninger,
lokale sammenslutninger og enkeltbedrifter og på arbeider-
siden A.F.L. og samtlige de A.F.L. tilsluttede forbund og
foreninger (avdelinger).

Organisasjonsretten.

§ 1.

Norsk Arbeidsgiverforening og Arbeidernes faglige Landsorganisasjon anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidernes frie foreningsrett.

Tillitsmenn.

§ 2.

Arbeidernes tillitsmenn ved hver enkelt bedrift godkjennes som de organiserte arbeideres representanter og talsmenn så lenge de er tilknyttet bedriften.

§ 3.

Ved hver bedrift som har inntil 25 arbeidere kan det velges 2 tillitsmenn, ved bedrifter som har

fra 26 - 50 arbeidere	3 tillitsmenn
" 51 - 150	" 4 "
" 151 - 300	" 5 "
" 301 - 500	" 6 "
" 501 - 750	" 8 "
over 750	" 10 "

Valg av tillitsmenn kan om så ønskes istedet foregå gruppevis, idet enhver arbeidergruppe som anerkjennes som sådan av bedriften, og som har gjennomsnittlig minst 25 arbeidere, har rett til 1 tillitsmann i tillitsmannsutvalget, uansett om antallet av tillitsmenn etter forannevnte skala derved overskrides.

§ 4.

Hvis det ved bedriften bare beskjeftiges arbeidere som står tilsluttet én fagforening, og foreningen bare har medlemmer fra denne bedrift, kan foreningens styre velges som tillitsmenn i den utstrekning som denne overenskomst gir anledning til.

Hvis bedriftens arbeidere står tilsluttet flere fagforeninger, holdes fellesmøter (bedriftsmøter) hvor de organiserte arbeidere velger tillitsmenn.

Tillitsmennene skal være over 21 år og skal velges blandt de anerkjent dyktige arbeidere ved bedriften, om mulig blandt dem som har arbeidet der de siste 2 år. Dog skal det være adgang for arbeidere under 19 år til innenfor det antall som er bestemt i § 3 å velge 1 representant som er under 21 år i tillitsmannsutvalget.

Valgene gjelder for et kalenderår ad gangen.

Hvis en tillitsmann slutter ved bedriften, ophører han å fungere som sådan.

De valgte navn skal innen 8 dager skriftlig meddeles bedriften.

§ 5.

1. Tillitsmennene er forpliktet til såvel overfor sine arbeidskamerater, sin organisasjon som overfor bedriften å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et rolig og godt samarbeide på arbeidsstedet.

2. Tillitsmennene har rett til å ta sig av og søke ordnet i mindelighet klagemål som de enkelte arbeidere mener å ha overfor bedriften, eller som bedriften mener å ha overfor de enkelte arbeidere. Tillitsmennene skal videre påse, at arbeidsreglement og tariffavtale etterfølges. Det er derfor uforenlig med tillitsmannshvervet å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.

§ 6.

Det forutsettes at arbeidsgiveren forinnan han tar sin beslutning konfererer med tillitsmennene:

1. ved istandbringelse av arbeidsreglementer eller tillegg

til eller forandringer i disse,

2. om de forandringer av arbeidsforholdene som måtte bli en følge av større driftsforandringer,

3. hvis driftsinnskrenkninger (heri ikke innbefattet opsigelse av arbeidere inntatt for et bestemt arbeide eller sesong) medfører innskrenkninger i arbeidsstyrken.

Anm. Har det på grunn av særegne eller tvingende omstendigheter undtagelsesvis ikke vært anledning for arbeidsgiveren til å konferere med tillitsmennene, skal han snarest mulig gjøre tillitsmennene bekjent med avgjørelsen og grunnen til denne.

§ 7.

Arbeidsgiveren kan til forhandlinger med tillitsmennene møte enten selv eller ved en stedfortreder som han utpeker innen driftsledelsen. Arbeidsgiveren eller hans stedfortreder kan tilkalle andre av driftsledelsen for å ta del i forhandlingene. I forståelse med arbeidsgiveren kan tillitsmennene tilkalle representanter blandt de av bedriftens arbeidere som forhandlingene gjelder.

§ 8.

Ved utførelsen av sine hverv må tillitsmennene ikke uten i forståelse med bedriftsledelsen forlate sine arbeidsplasser. Når de har noget å fremføre, henvender de sig direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på arbeidsstedet.

§ 9.

Opsigelse eller avskjedigelse av tillitsmenn kan ikke skje uten saklig grunn. Arbeidsgiveren plikter ved individuell opsigelse av en tillitsmann å gi ham 4 ukers varsel. Forøvrig inntar tillitsmennene ingen særstilling ved bedriften.

Er opsigelsen begrunnet med arbeidsmangel, blir varslet til tillitsmennene det samme som for de øvrige arbeidere.

Når arbeidsgiveren går til opsigelse eller avskjedigelse av en tillitsmann, skal han, om vedkommende tillitsmann fremsetter ønske herom, konferere med tillitsmennene om den saklige grunn han har.

Forhandlingsrett og forhandlingsplikt.

§ 10.

1. Hvor tariffavtale består må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

2. Enhver tvist mellom en bedrift og dens arbeidere skal først søkes bilagt ved forhandling mellom bedriften og tillitsmannen eller tillitsmennene.

3. Opnåes ikke enighet ved forhandlinger etter pkt.2, kan, hvis vedkommende tariffavtales parter, eventuelt begge hovedorganisasjoner, derom er enige, fortsatte forhandlinger optas på stedet etter tilkallelse av en befullmektiget representant fra hver av organisasjonene.

4. Opnåes heller ikke ved disse fortsatte forhandlinger enighet, eller hvis sådanne forhandlinger ikke finner sted, eller hvis det gjelder en tvist mellom organisasjonene, plikter hver av partene å bringe tvisten inn til fortsatt forhandling mellom vedkommende forbund eller Arbeidernes faglige Landsorganisasjon og Norsk Arbeidsgiverforening eller de underorganisasjoner disse dertil bemyndiger.

5. Forhandlingsmøte skal avholdes senest 8 dager etterat skriftlig krav herom er fremkommet fra en av partene.

§ 11.

1. Bedrifter som i løpet av en tariffperiode inntreer i N.A.F.

Disse inngår under bestående tariffavtale for bedrif-

ter av samme art, dersom N.A.F. eller nogen av landssammenslutningene begjærer det. Opstår tvist om hvorvidt bedriften er av samme art, avgjøres denne av Arbeidsretten. Hvor vedkommende tariffavtales lønnssetser ikke umiddelbart kan anvendes, forhandles overensstemmende med § 10. Opnåes herunder ikke enighet, avgjøres tvisten av en nevnd, sammensatt som i punkt 2 fastsatt. Er en nyinnmeldt bedrift bundet av en særavtale, blir denne gjeldende til den er bragt til utløp.

Foreligger der ved innmeldelse av en bedrift plassoppgjørelse i anledning av revisjon av bedriftens avtale, kan den annen organisasjon motsette sig at den mellem vedkommende organisasjon og N.A.F. gjeldende tariffavtale automatisk kommer til anvendelse, dersom denne nu inneholder hjemmel for det.

Bestemmelser i nugjeldende tariffavtaler om Riksmeglingsmannens fastsettelse av lønnssetser for nyinnmeldte bedrifter eller for tidligere innmeldte bedrifter, hvor lønnssetser ikke er fastsatt, blir fortsatt gjeldende, inntil bestemmelsene er bragt til ophør.

2. Arbeidere som i løpet av en tariffperiode inntrer i A.F.L.

Hvis der ved en tariffbundet bedrift organiseres arbeidere, hvis arbeide foregår på et sted tariffavtalen gjelder og hvis arbeide ikke omfattes av tariffavtalen, kan hver av partene begjære optatt forhandlinger om disse nyorganiserte arbeideres lønns- og arbeidsvilkår overensstemmende med § 10. Opnåes herunder ikke enighet, avgjøres tvisten av en nevnd, bestående av 1 representant for hver av partene med 1 nøytral opmann som opnevnes av partene i fellesskap. Blir disse ikke enige, opnevnes opmannen av Riksmeglingsmannen.

Nevnden skal ved sin avgjørelse ta hensyn til de tariffestede lønns- og arbeidsvilkår for de øvrige arbeidere ved samme bedrift, idet der ved fastsettelsen av forholdet mellem de nye

satser og de før tariffestede legges til grunn tilsvarende innbyrdes forhold i lignende bedrifter såvidt mulig på samme sted. Forsåvidt sådanne bedrifter er medlemmer av N.A.F., bør der ved sammenligningen fortrinsvis tas hensyn til disse medlemmers satser.

Som arbeidere i denne paragraf forstås ikke funksjonærer eller formenn i adm. stilling.

Arbeidsbevis.

§ 12.

Når en arbeider forlater en bedrift, enten det skjer efter eget ønske, eller han blir sagt op, uansett av hvilken grunn, skal der gis ham en bevidnelse for, hvor lenge han har arbeidet på stedet.

Bevidnelsen skal kun inneholde:

1. Navn, fødselsår og dato.
2. Når begynt i bedriften.
3. Når sluttet (uten anførelse av årsak).
4. Fag.
5. Lønn da han forlot sitt arbeide.
6. Tiden for siste ferie eller feriegodtgjørelse.

Kollektive opsigelser.

§ 13.

N.A.F. og A.F.L. vil ved tariffrevisjonene eller ved varsel om arbeidsstans i henhold til arbeidstvistloven godta som gyldig plassopsigelse for arbeiderne et opsigelsesvarsel vekslet mellom begge organisasjoner eller mellom de tilsluttede landsammenslutninger og forbund, når hovedorganisasjonen har fått meddelelse om opsigelsen. Begge parter forplikter sig til ved disse opsigelser å anvende minst 14 dagers varsel.

Plassopsigelsene må være overensstemmende med de bestemmelser

som finnes i arbeidstvistlovens § 28 om opsigelsens og meldingens form og innhold.

Avstemningsregler.

§ 14.

A. Arbeidernes avstemningsregler:

I.

Ved avstemninger over tarifforslag innkalles de stemmeberettigede til møte, hvor tarifforslaget blir forelagt, og hvor skriftlig hemmelig avstemning foretas. Stemmesedlene innsamlers enten av foreningens styre eller av en spesiell, opnevnt komité. Der skal føres protokoll over avstemningsmøtene, og stemmetallet for og imot forslaget innføres i protokollen. Stemmesedlene forsegles og oppbevares inntil der foreligger samlet avgjørelse over tarifforslaget. Stemmeresultatet skal innsendes til vedkommende forbund og må ikke i nogen form offentliggjøres før hovedorganisasjonen har truffet bestemmelse herom. Stemmesedlene skal på forlangende innsendes til vedkommende forbund.

Forbundene sender foreningene en oversikt over det samlede stemmeresultat og avdelingenes stemmegivning.

II.

- a. Rett til å delta i avstemninger over tarifforslag har alle organiserte arbeidere ved bedrifter som tarifforslaget gjelder.
- b. I fagforeninger, hvor medlemmene til stadighet skifter arbeidssted, eks.vis bygningsarbeidere, transportarbeidere, skog- og landarbeidere, sesongbedrifter o.l., har alle medlemmer rett til å delta i avstemningen.
- c. Alle medlemmer i en fagforening, som får sig forelagt til behandling og avgjørelse en hovedtariff, som faktisk er bestemmende for hele fagets lønns- og arbeidsvilkår, har

rett til å delta i avstemningen.

d. Alle stemmeberettigede medlemmer har stemmeplikt.

III.

a. Hvis deltagelsen i avstemningen ikke gir et fullgyldig uttrykk for flertallet av de stemmeberettigede medlemmers vilje, skal vedkommende forbundsstyre kunne pålegge ny avstemning.

Den nye avstemning skal omfatte alle interesserte foreninger og stemmeberettigede medlemmer.

b. Ved bedrifter hvor der arbeides på skift, og hvor der ikke er konflikt, skal møtet eller møtene holdes sådan at alle medlemmer får anledning til å stemme.

IV.

Medlemmer som uten gyldig grunn undlater å stemme over tarifforslag når de oppebærer understøttelse, taper retten til fortsatt bidrag. Tvistespørsmål mellem forening og medlemmer i anledning denne bestemmelse avgjøres av vedkommende forbundsstyre.

V.

Nærværende avstemningsregler over tarifforslag skal følges av alle organisasjoner tilsluttet Landeorganisasjonen.

VI.

Opstår tvist innen arbeiderorganisasjonene om anvendelsen av avstemningsreglene, avgjøres denne av Sekretariatet.

VII.

Disse regler endrer ikke forbundenes og Sekretariatets rett til å lede og avslutte konflikter overensstemmende med de til enhver tid gjeldende lover, jfr. A.F.L.s lovers § 11.

VIII.

For avstemninger som gjelder sjøfolk i utenriksfart gjelder ikke ovenstående regler.

B. Arbeidsgivernes avstemningsregler:

Når forslag til tariffavtale sendes til uravstemning, deltar i denne de medlemmer av Arbeidsgiverforeningen som omfattes av forslaget. Avstemningen skal være hemmelig og skriftlig. Forat et forslag som sendes til uravstemning skal være forkastet ved denne, kreves at minst halvparten av de stemmeberettigede stemmer har stemt for forkastelse.

Inneholder et tarifforslag for et enkelt eller enkelte medlemmer av en landssammenslutning bestemmelser som kan ha innflytelse på arbeidsforholdene for de øvrige medlemmer av landssammenslutningen, har dog alle medlemmer av denne rett til å delta i avstemningen.

Disse regler endrer ikke Centralstyrets og landssammenslutningenes rett til å lede og avslutte konflikter overensstemmende med de til enhver tid i organisasjonene gjeldende lover.

Sympatiaksjoner.

§ 15.

Tariffavtalenes fredspliktbestemmelse innskrenker ikke bedriftenes eller arbeidernes rett til å delta i en arbeidsstans som iverksettes til støtte for annen lovlig konflikt, når samtykke er gitt av N.A.F. eller A.F.L. Før sådant samtykke gis skal der føres forhandlinger mellom disse organisasjoner om hovedkonfliktens utvidelse.

Forhandlingsmøte skal være avholdt innen 4 dager etterat krav derom er fremkommet.

Varslet for arbeidsstans skal være som i § 13 bestemt.

Ved sympatistreik hos medlemmer av N.A.F. til støtte for arbeidere ved bedrifter som ikke står tilsluttet nogen arbeidsgiverorganisasjon skal varselsfristen være 3 uker.

Hvis det fra A.F.L. erklæres sympatistreik blandt N.A.F.s medlemmer i anledning konflikt ved en uorganisert bedrift, skal A.F.L. samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte bedrifter i angjeldende by eller distrikt, hvis sådanne finnes; dog skal antallet arbeidere som medtas i sympatistreiken ved de uorganiserte bedrifter omtrentlig motsvare arbeiderantallet ved de organiserte bedrifter.

Hovedorganisasjonene kan bli enige om undtagelse fra ovenstående regel. A.F.L. kan undta stat, kommuner, kooperasjonen og arbeiderforetagender.

§ 16.

Tvist som angår denne hovedavtale kan av hver av partene innbringes for Arbeidsretten.

§ 17.

Denne hovedavtale gjelder til 31/12.1939 og videre 2 år ad gangen, hvis den ikke av en av partene skriftlig opsies med 6 måneders forutgående varsel.

Anmerkninger:

1. Hovedavtalen er en første del av alle tariffavtaler som er eller blir opprettet mellom de i titelen nevnte organisasjoner og - eller - deres medlemmer. Partsforholdet i de enkelte tariffavtaler berøres eller endres ikke i nogen henseende ved hovedavtalen.
2. Hvor hovedavtalens bestemmelser om tillitsmenn ikke kan anvendes i den foreliggende form for den egentlige byggevirk-somhet, optas der snarest forhandlinger om tilpasning av disse bestemmelser til nevnte fag. De således istandbragte bestemmelser blir å innta i de respektive tariffavtaler, men

med samme varighet som hovedavtalen.

3. Spørsmålet om å tariffeste regler for grensetvisters eller fagskilletvisters behandling og avgjørelse optas til behandling av en komité med like mange medlemmer fra N.A.F. og A.F.L.

Forhandlingene forutsettes tilendebragt innen årets utgang.

4. Bryggearbeiderne.

Den nuværende praksis med hensyn til de av foreningene lønnede eller valgte tillitsmenn, folkeuttagere, kontrollmenn, m.v. skal ikke forandres.

5. Sjømennene.

Ved valg av tillitsmenn anerkjennes mannskapet ombord i et skib som selvstendig arbeidergruppe overensstemmende med § 3, siste ledd, uansett mannskapets antall.

I hovedavtalens § 4,3. avsnitt, tilføies følgende: "med minst 4 års fartstid" efter ordene "Tillitsmennene skal være over 21 år"

og 2. punktum i samme avsnitt, der begynner med "Dog skal det være adgang for" utgår.

Hovedavtalens § 6 og § 7 gjelder ikke for tillitsmenn ombord i skibe.

I hovedavtalens § 9 utgår den forlengede opsigelsestid ved individuell opsigelse av tillitsmenn, og efter den deretter følgende setning: "Forøvrig inntar tillitsmennene ingen særstilling ved bedriften" tilføies: "idet tillitsmannsbestemmelsene ikke griper inn i gjeldende sjølover og dertil knyttede forskrifter."

6. Forhandlerne på begge sider enedes om å utsende forslaget til hovedavtale med sin anbefaling.
7. Partene enedes om å møte og avgi svar 25. februar 1935.

8. Riksmeglingsmannens forslag av 17. januar 1935 er vedtatt
av begge parter.

Oslo, den 25. januar 1935.

Gimball	O. Hunsdal
V. M. Røystad	W. Ross
H. P. Petter	Th. Thorsen
H. W. Klippen	Torvald Thorsen
Ag. Vang	Konrad Thorsen
V. S. Dill	
Ulvik Blund	



Handwritten text, possibly a recipient's name or address, written in a cursive script. The text is faint and difficult to decipher.

Handwritten text, possibly a date or a short note, written in a cursive script. The text is faint and difficult to decipher.

Handwritten signature or name in blue ink, written in a cursive script.

Handwritten signature or name in blue ink, written in a cursive script.

Handwritten signature or name in blue ink, written in a cursive script.

Handwritten signature or name in blue ink, written in a cursive script.

Handwritten signature or name in blue ink, written in a cursive script.

Handwritten signature or name in blue ink, written in a cursive script.

Handwritten signature or name in blue ink, written in a cursive script.