

LANDSORGANISASJONEN I NORGE



PROTOKOLL

Ekstraordinært representantskapsmøte
26. januar 1982

INNHOILDSFORTEGNELSE

PROTOKOLL

fra ekstraordinært representantskapsmøte

26. januar 1982

Apning	3
Saklistas punkt 1 — Suppleringsvalg til Sekretariatet	6
Saklistas punkt 2 — Forslag til ny Hovedavtale for regulering av lønn for LOs tillitsvalgte	7
Debatte	9
Saklistas punkt 3 — Forslag til ny Hovedavtale	11
14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeringskontingent	21
Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer	22
Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet	24
Debatte	26
Navneliste	26

INNHALDSFORTEGNELSE

	Side
Åpning og konstituering	5
Saklistas punkt 1 — Suppleringsvalg til Sekretariatet	6
Saklistas punkt 2 — Ansettelse av distriktssekretær i Hedmark	6
Saklistas punkt 3 — Innstilling fra komitéen for regulering av lønn for LOs tillitsvalgte	7
Debatten	9
Saklistas punkt 4 — Forslag til ny Hovedavtale	11
14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagfor- eningskontingent	22
Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskin- baserte systemer	23
Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet	24
Debatten	26
Navneliste	36

TALERLISTE

	Side
Ask, Erling	9
Brattebø, Harald	30
Bøckmann, Egil	26
Dalsheim, Ove	10
Ebeltoft, Vera	29
Halvorsen, Tor	5, 6, 9, 11, 26, 32, 34, 35
Haraldseth, Leif	11, 32
Haavik, Lars	11, 28
Kristensen, Willie	27
Olsen, Rino	28
Oxholm, Svein-Erik	6, 32
Skytøen, Lars	7
Svestad, Rolf	10
Aam, Dagfinn	26

Landsorganisasjonen i Norge

holdt representantskapsmøte *tirsdag 26. januar 1982* i Folkets Hus' store sal i Oslo.

Møtet ble åpnet kl. 11.00 av LO's formann, Tor Halvorsen, som på vegne av Sekretariatet ønsket Representantskapets medlemmer vel møtt. Han gjorde merksam på at møtet var spesielt innkalt for å behandle resultatet av forhandlingene om revisjon av Hovedavtalen.

Tor Halvorsen la fram følgende forslag til

SAKLISTE:

1. Suppleringsvalg til Sekretariatet.
2. Ansettelse av distriktssekretær for Hedmark fylke.
3. Innstilling fra Komitéen for regulering av lønn for LOs til-litsvalgte.
4. Forslag til ny Hovedavtale.

VEDTAK: Forslaget til sakliste ble enstemmig godkjent.

Følgende *forretningsorden* ble enstemmig godkjent:

1. Møtets forhandlinger er ikke offentlige. Meddelelser til pressen skjer kun ved LOs presse- og informasjonskontor.
2. Ingen har rett til å få ordet mer enn 2 ganger i samme sak. Unntatt fra innledningsforedrag begrenses taletiden til 10 minutter første og 5 minutter annen gang. Til forretningsordenen gis ordet bare 1 gang og høyst 1 minutt for hver sak. For øvrig kan det stilles forslag til ytterligere tidsbegrensning og strek med de inntegnede talere.
3. Forslag innleveres skriftlig og undertegnet med vedkommendes navn. Intet nytt forslag kan tas opp etter at det er besluttet satt strek med de inntegnede talere. Forslag som ingen forbindelse har med de på dagsordenen oppsatte saker, kan ikke behandles.
4. Alle vedtak skjer med alminnelig flertall. I tvilstilfelle eller når 10 representanter forlanger det, foregår avstemningen ved navneopprop.
5. I protokollen innføres bare forslagene og avstemningene samt de fattede beslutninger. Protokollen oppleses ved hvert møtes begynnelse, og for siste møte ved dets avslutning.

Tor Halvorsen ga ordet til hovedkasserer Svein-Erik Oxholm for en del praktiske opplysninger.

**Saklistas punkt 1:
SUPPLERINGSVALG TIL SEKRETARIATET**

Sekretariatets 3. varamedlem Eivind Strømmen har sluttet som valgt tillitsmann etter oppnådd pensjonsalder og har gått ut av Sekretariatet.

Sekretariatet har behandlet saken og legger fram for Representantskapet følgende innstilling:

«Formannen i Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet, Arne Løken, velges som ny 3. varamedlem til Sekretariatet».

VEDTAK: Arne Løken ble enstemmig valgt som ny 3. varamedlem til Sekretariatet.

**Saklistas punkt 2:
ANSETTELSE AV DISTRIKTSSEKRETÆR I HEDMARK**

Tor Halvorsen: — Ved utlysning av stillingen som distriktssekretær i Hedmark kom det inn 32 søknader på stillingen. I Sekretariatets møte 7. desember 1981 ble det nedsatt et utvalg på tre personer til å intervju søkerne. Det var etter utvalgets oppfatning et meget representativt utvalg av habile søkere.

Fra Sekretariatet foreligger følgende innstilling:

«Det innstilles overfor Representantskapet at søker nr. 26, Gunnar Pettersen, født 6. januar 1943, Trollstubben 3 B, Moss, tilsettes som distriktssekretær med Hedmark fylke som arbeidsområde. Stillingen lønnes i ltr. 23 etter det offentlige regulativ. Vedkommende må etter avtalen være villig til å flytte til annet distrikt hvis det blir aktuelt.

Gunnar Pettersen har vært maskinist i utenriks sjøfart. Fra 1975 var han ansatt som sekretær ved Norsk Sjømannsforbunds avdelingskontor i Tromsø. Fra 1978 fikk han permisjon for å tiltre stillingen som statsrådens personlige sekretær i Fiskeridepartementet. Han har handelsskole, maskinistiskole, LO-skolen trinn I, samt diverse kurs i AOF-regi i praktisk organisasjonsarbeid, informasjon m.v.»

Ingen forlangte ordet til Sekretariatets innstilling, og saken ble tatt opp til votering:

VEDTAK: Sekretariatets innstilling på ansettelse av Gunnar Pettersen ble enstemmig tiltrådt.

**Saklistas punkt 3:
INNSTILLING FRA KOMITÉEN FOR REGULERING AV
LØNN FOR LOs TILLITSVALGTE**

LOs representantskap vedtok 8. desember 1981 å nedsette en komité med mandat å legge fram for LOs representantskapsmøte 26. januar d.å. forslag til lønnsreguleringer for tillitsvalgte i Landsorganisasjonen i Norge.

Tor Halvorsen ga ordet til formannen i komitéen, Lars Skytøen som orienterte om komitéens innstilling.

— Den nåværende lønnsutviklingen for LOs tillitsmenn skriver seg tilbake fra 1967, hvor LO-formannen ble plassert i det daværende sjefsregulativ 1. Under omorganiseringen av regulativet i 1976 ble LO-formannen plassert i lønnstrinn 26, som korresponderte med sjefsregulativ 1 fra 1967.

LO-tillitsmennenes lønnsforhold har således hele tiden vært knyttet til plassering i dette lønnstrinnet, og ikke til den stillingen og reguleringen av den som var plassert i samme lønnstrinn i 1967. Stillingen i staten som var i dette lønnstrinnet i 1967 var bl.a. underdirektører. — Det er ett element som har vært fremme i diskusjonen vedrørende dette spørsmålet, som er meget komplisert og vanskelig, også ut fra rent skattemessige forhold. Det knytter seg til de honorerte vervene LOs tillitsmenn har i kraft av sin stilling som LO-tillitsmenn. Dette gjelder verv som LO får anmodning om å oppnevne sine representanter i. Det kan ikke være noe ønske fra fagbevegelsens side at vi ikke benytter muligheten til å bekle disse vervene. Det er etter komitéens oppfatning helt nødvendig at en bibeholder den muligheten man har til å komme inn i de posisjonene disse honorerte vervene tilsier.

En har da søkt å trekke inn de honorerte vervene i den konkrete lønnsdiskusjonen vi har stått overfor i spørsmålet om regulering av lønningene. Vi har også i komitéen kommet til at det ikke vil være praktisk mulig å fastlegge en lønsplassering for LOs tillitsmenn som helt konkret trekker inn i vurderingene de honorerte vervene de blir plassert i. Men en har gjennom de

senere år ført en diskusjon med det siktemål at man i størst mulig utstrekning får en spredning av de honorerte tillitsvervene. Dette er en målsetting som er nådd i løpet av den siste tids utvikling, og målsettingen er nådd kanskje ikke minst på grunn av den holdningen som Tor Halvorsen har hatt til dette spørsmålet. Som dere kjenner til, er det nå etablert en administrasjonsordning som tilsier at den enkelte valgte tillitsmann har fått sitt eget spesielle arbeidsområde. Og det vil da være naturlig fremover at de honorerte tillitsvervene i størst mulig utstrekning plasseres på de tillitsmenn som har de arbeidsområdene som disse honorerte tillitsvervene er ment å dekke.

— Jeg synes derfor det er grunn til overfor Representantskapet å gi uttrykk for at de presseoppslagene som har vært i enkelte aviser, spesielt i tilknytning til LO-formannens lønnsforhold, i aller høyeste grad er usaklige. De har basert seg på et gitt tidspunkt og presentert opplysninger ut i fra det, og de har ikke gjort noe forsøk på å innhente opplysninger om hva som har skjedd av endringer, og hva som var den aktuelle situasjonen da skrevet i de aktuelle presseorganene.

— Vi har derfor i komitéen kommet til at vi heller ikke denne gang konkret vil blande inn de honorerte vervene i spørsmålet om lønns plassering av LOs tillitsmenn. Men det komitéen foreslår overfor LOs administrasjon, er at Sekretariatet én gang i året får seg forelagt en liste over spredningen av de honorerte tillitsvervene i LO, slik at man har muligheter for å diskutere saken, og eventuelt komme med synspunkter på nødvendigheten av ytterligere spredning av de honorerte vervene.

Jeg tror at dette vil kunne innfri ønsket om at man har et organ i LO som har en viss oversikt over situasjonen og over utviklingen når det gjelder fordelingen av de honorerte vervene.

— Da vi i komitéen hadde trukket disse konklusjonene, måtte vi se på hva det saklig sett ville være grunnlag for å foreslå av lønnsreguleringer ut fra det lønsmessige utgangspunktet i 1967. Her er det ikke tvil om at vi har vært igjennom en periode hvor LO-tillitsmenns lønnsforhold i hovedsak har vært knyttet til en regulering ved de sentrale tariffoppgjørene. Men en har ikke hatt et system som har ført til at de har fulgt med i justerings- og normeringsforhandlingene som har skjedd innenfor regulativet i denne perioden.

— Fra komitéens side har vi funnet at det er saklig grunnlag for å ajourføre den utviklingen som har vært i perioden fra 1967 og fram til i dag når det gjelder utviklingen på den stillingen som LO-formannens lønn var sammenliknet med i 1967, nemlig

underdirektør. Underdirektørene lønnes i dag etter lønnstrinn 29.

Komitéeen har ikke foretatt noen vurdering av hva som saklig sett ut fra arbeidsbelastning og arbeidsområder ville vært naturlig å plassere LO-formannen i. Vi har valgt å opprettholde det prinsippet som ble fastlagt i 1967, og at den reguleringsmekanisme vi framover får baserer oss på, utelukkende får være av tekniske grunner, og kanskje ikke så mye vurdert mot den stilling og det arbeidsområde LO-formannen har.

— Komitéens konkrete forslag er ut fra det jeg her har nevnt, følgende: LO-formannen lønnes i lønnstrinn 29, og følger statens lønnsplan 00100 kode nr. 12/96 (underdirektør). Det vil si at man nå knytter LO-formannens lønn til stillingen, og ikke til lønnstrinnet. Det vil da også bli den automatiske virkningen av dette at man får med seg de justerings- og normeringsforhandlinger som skjer innenfor dette område.

LOs nestformann og hovedkasserer lønnes i lønnstrinn 27. LOs kongressvalgte sekretærer lønnes i lønnstrinn 26. Det vil si at for alle disse kategorier foreslår komitéen en økning med to lønnstrinn.

Komitéeen foreslår at lønnsreguleringene gjøres gjeldende fra 1. mai 1982. Dette har sammenheng med lønnsreguleringsloven som nå gjelder, og som etter komitéens vurdering er til hinder for at lønnsreguleringene kan settes i kraft nå.

Komitéeens innstilling er enstemmig, og bakgrunnen er — som jeg har nevnt tidligere — å gjenopprette sammenlikningen med stillingen som var utgangspunktet i 1967.

Komitéeens innstilling ble behandlet på Sekretariatets møte i går — 25. januar. Sekretariatet innstiller enstemmig overfor Representantskapet at komitéens innstilling vedtas. For øvrig innstilles overfor Representantskapet at Sekretariatet får fullmakt til å foreta lønnsreguleringer for distriktssekretærene, revisjonssjefen og revisorene, som jo også er Representantskapets ansvarsområde.

Tor Halvorsen takket *Lars Skytøen* for orienteringen, og ga ordet fritt til synspunkter på innstillingen.

DEBATTEN:

Erling Ask, Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund: — Jeg har i og for seg ikke så mye å bemerke til innstillingen så langt, fordi jeg er oppmerksom på at vi må etablere lønnsforhold som medfører at vi får valgt de beste.

— Men er jeg uenig i at saken tas opp på dette tidspunktet. Jeg synes denne saken med fordel kunne ha utstått til det ordinære representantskapsmøtet til våren. Vi skal inn i et lønnsoppgjør, og vi bør ta litt hensyn til opinionen.

— Jeg tillater meg derfor å fremme følgende forslag:

«Saken utsettes til det ordinære møte til våren».

Rolf Svestad, Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund: — Det er selvfølgelig riktig at lønningene for LOs tillitsmenn reguleres fra tid til annen, og jeg er også enig i komitéens innstilling i den anledning.

— Jeg mener imidlertid at lønnsreguleringen finner sted på et uheldig tidspunkt. Vi står foran kanskje det vanskeligste tariffoppgjøret etter krigen, og skulle vi komme dårlig ut i oppgjøret, ville vi som lokale tillitsmenn få vanskeligheter med å forsvare den lønnsreguleringen vi nå skal fatte vedtak om. — Jeg er derfor enig med Erling Ask i at saken utsettes til det ordinære representantskapsmøtet.

Ove Dalsheim, Norsk Jernbaneforbund: — Selv om jeg kan ha en viss form for forståelse for det framlagte forslaget til utsettelse, kan jeg likevel ikke si meg enig i det. — Spesielt med bakgrunn i de usaklige angrepene som har vært rettet mot lønnsforholdene for våre egne tillitsvalgte, forbauser det meg at vi gang på gang — også innad i vår egen bevegelse — skal nytte argumenter som nettopp motparten gir uttrykk for. Jeg stiller også en del betenkeligheter ved bakgrunnen og utgangspunktet for utvalgets innstilling, selv om jeg fullt ut forstår de problemstillinger komitéen har møtt.

Men i denne saken, og i liknende saker når det gjelder å beskikke vårt eget bo innad i bevegelsen, så er jeg i utgangspunktet mest tilbøyelig til å trekke en direkte sammenlikning på et rent arbeidsmessig grunnlag. Jeg vet hvilket arbeidsområde bl.a. LO-formannen og de øvrige tillitsvalgte i Landsorganisasjonen har. — Ikke bare toppen i bevegelsen, men også noe lenger ned.

— Derfor synes jeg at utgangspunktet med lønnstrinn 29, og sammenlikninger av våre egne tillitsmenn med underdirektører i staten, er å undervurdere våre egne. Jeg synes vi skal være så voksne i LOs representantskap at vi tar en konkret avgjørelse i saken her og nå. Jeg tror ikke — som Ask og Svestad sa — at det blir noe vanskelig for oss på grunnplanet å komme tilbake etter å ha fattet en slik avgjørelse. Hvis det blir vanskelig, så er det vår egen feil.

— Jeg skal ikke sette fram noe avvikende forslag fra komi-

téens innstilling, selv om det kunne ha vært fristende. Jeg går imidlertid ut fra at det går an å komme tilbake til saken ved en senere anledning.

— Jeg støtter komitéens innstilling, og vil anbefale Representantskapet å være voksne nok til å ta stilling til spørsmålet slik det foreligger.

Lars Haavik, Norsk Sosionomforbund: — Jeg skal ikke gå inn på realitetene i forslaget, men bare komme med ett argument til for at jeg mener at saken bør utsettes, og det er at forslaget ikke er sendt ut til representantene på forhånd. Dette er en faktor som jeg tror vil kunne få uheldige konsekvenser ute hvis vi gjør et vedtak her og nå.

VOTERING:

Utsettelsesforslaget fra Erling Ask, med følgende ordlyd:

«Saken utsettes til det ordinære møte til våren»

ble tatt opp til votering:

VEDTAK: Det ble mot seks—sju stemmer vedtatt å behandle saken i dette møte.

En gikk deretter til votering over innstillingen som ble referert av Lars Skytøen, med det tillegg at Sekretariatet også ber om fullmakt til å se på lønnsforholdene til distriktssekretærene, revisjonssjefen og revisorene.

VEDTAK: Den framlagte innstilling fra komitéen for regulering av lønn for LOs tillitsvalgte ble vedtatt mot én stemme.

Sakslistas punkt 4: FORSLAG TIL NY HOVEDAVTALE

Tor Halvorsen gjorde merksam på at det her også forelå forslag til revisjon av en rekke særavtaler i tillegg til Hovedavtalen. Halvorsen ga ordet til LOs nestformann, Leif Haraldseth, som holdt følgende orientering om Hovedavtalerevisjonen:

Til § 4.

Skalaen ble ikke krevet endret. Men vi fikk gjennomslag for vårt krav om at vi innenfor skalaen fritt kan utpeke folk til å ta seg av andre spesielle oppgaver enn det ordinære tillitsmannsar-

beid og studietillitsmannens arbeid. Den nye teksten nevner eksempelvis *produktivitettillitsmann*, men teksten åpner også adgang for eksempel for sosialtillitsmann.

Tidligere måtte det skje «i forståelse med bedriftsledelsen», dersom det skulle utpekes særlige tillitsmenn til andre spesielle oppgaver.

Vi hadde også krevd en ny bestemmelse om konsernutvalg. Dette krav ble delvis imøtekommet slik at det etter § 4 nr. 2 nå kan etableres *konsernutvalg* i henhold til reglene i § 47.

Vi fikk også gjennomslag for vårt krav om at det ved oppføring av store industrianlegg hvor flere bedrifter er engasjert i gjennomføringen, skal kunne etableres et *koordineringsutvalg* med en tillitsmann fra de berørte bedrifter. Dette blir § 4 nr. 3.

Til § 5.

Valgbarhetsalderen for tillitsmenn er nå senket til 18 år, selv om hovedorganisasjonene anbefaler at tillitsmenn bør være over 20 år.

Når det gjelder *valgperioden* skal heretter nestformannen og sekretæren også kunne velges for to år slik det har vært adgang til for formannen.

Når det gjelder melding til bedriften om valgene er det innført en ny bestemmelse etter krav fra N.A.F. om at man også skal gi melding om *hvem* av tillitsmennene som er valgt som formann, nestformann og sekretær.

Etter krav fra N.A.F. er det også innført et nytt ledd om at arbeidstakere som i særlig grad skal være *arbeidsgivers representant* ikke skal kunne velges som tillitsmann. Dette er allerede tariffestet innen enkelte forbundsområder.

Til § 6 nr. 2.

Bakgrunnen for denne nye bestemmelse i Hovedavtalens § 6 nr. 2 er vårt krav om at tillitsmennene skal kontaktes i alle spørsmål bedriften vil reise overfor arbeidsstokken. I mange bedrifter følges denne praksis allerede, men vi har støtt på mange tilfeller der ledelsen har innkalt til allmannamøte eller henvendt seg til arbeidsstokken ved oppslag uten at tillitsmennene er orientert på forhånd. Dette vil vi nå få satt en stopper for ved den nye bestemmelse.

Til § 6 nr. 4.

Den tilføyelse i § 6 nr. 4 som er foreslått, innebærer ikke noe

nytt i forhold til Hovedavtalen. Det er allerede nå slik at tillitsmennene er valgt for en bestemt periode og at de skal fungere ut perioden såfremt de er ansatt i bedriften. Når det er behov for å få dette klart uttrykt i avtalen, har det bakgrunn i at man fra tid til annen støter på tilfeller der partene har vært i tvil om dette. Nå skulle m.a.o. denne tvil være ryddet av veien.

Til § 6 nr. 7.

I § 6 er det kommet inn et fullstendig nytt punkt — nemlig punkt 7. Dette er resultatet av vårt krav om at tillitsmennene må få avgjørende innflytelse på de kontrolltiltak bedriften iverksetter. Tidligere har bedriftene i kraft av sin styringsrett gjennomført kontrolltiltak også uten at tillitsmennene har vært trukket inn. Hensikten med bestemmelsen er for det første å bringe tillitsmennene inn i behandlingen. Dernest har man tatt sikte på å begrense kontrolltiltakene til det som er nødvendig for virksomheten. Det er også viktig at de kontrolltiltak som blir iverksatt utformes på en så real og hensynsfull måte som mulig overfor de ansatte. Her viser jeg også til den avtale om kontrolltiltak som det vises til i teksten og som er vedlagt hovedavtaleutkastet.

Til § 7.

Den tidligere § 7 er nå delt i § 7 og § 7 a. Bestemmelser som angår interne saker er regulert i § 7, mens spørsmål som angår forhold utenfor bedriften er regulert i ny § 7 a. Den tidligere § 7 a om vernearbeid er inntatt til slutt i § 7.

I § 7 er det åpnet adgang for alle arbeidsutvalgets medlemmer til å ha uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i bedriften. Tidligere lå dette til formannen og nestformannen eller i deres sted sekretæren.

Ellers er det åpnet adgang for også *formenn i underavdelinger* i LO eller fagforbund som har tariffavtale med bedriften til å komme inn på bedriften for å ivareta tariffmessige gjøremål.

Når det gjelder muligheten for å holde møter i arbeidstida er det for *tillitsmannsutvalget* åpnet *generell* adgang i forståelse med bedriftsledelsen. Når det gjelder klubbmøter i arbeidstida er også *avstemning over tarifforslag* særskilt nevnt som sak av en slik viktighet som gir rett til klubbmøter i arbeidstida.

Dessuten er det innført en ny *varselsfrist* slik at man skal gi bedriften 8 dagers varsel ved klubbmøter i arbeidstida dersom ikke saken krever omgående avgjørelse.

Til § 7a.

Når det gjelder retten til tjenestefrihet for å delta i møter og forhandlinger o.l., er det nå også åpnet adgang til slik permisjon for arbeidstakere som har tillitsverv innen AOF, Norsk Folkehjelp og Arbeidernes Internasjonale Støttekomitee.

Adgangen er ellers utvidet til også å gjelde for dem som skal nyttes som forelesere, eller virke som kursledere i organisasjonens interne kurs.

Det er inntatt en ny merknad som understreker forpliktelsen til å forespørre om tjenestefrihet så tidlig som mulig.

Den som blir valgt til lønnet tillitsverv i fagorganisasjonen har fått utvidet sin rett til permisjon til to valgperioder.

Når det gjelder protokolltilførselen om møter og forhandlinger det kunne bli aktuelt å få permisjon for å delta i, er det tidligere begrepet hovedstyremøter erstattet med landsstyremøter og forbundsstyremøter. Ellers er det inntatt i protokolltilførselen *styremøter i fagforening*, som innebærer en utvidelse.

Til § 8.

I § 8 er det foreslått at regelen om tre representanter til forhandlingsmøter heretter også skal gjelde for arbeidsgiverne.

Til § 9,

Punktene 1 og 2, del B og «Avtale om utvikling av bedriftens arbeidsorganisasjon.»

Med utgangspunkt i Skytøenkomitéens innstilling og Kongressens tilslutning til denne, reiste Landsorganisasjonen krav om bestemmelser i Hovedavtalens § 9 som ville gi arbeidstakerne ved sine tillitsmenn rett til å være representert på alle nivåer i bedriften hvor saker av betydning for bedriften diskuteres og avgjøres. Nærmere spesifisert skulle dette gjelde faste organer på arbeidsleder-, avdelings-, bedrifts-, divisjon- og konsernnivå. Videre ble det foreslått en ny innledning til § 9 som sterkere understreket partenes forpliktelser i den enkelte bedrift til å legge forholdene til rette for en utvikling som fremmer den enkeltes muligheter for en positiv deltakelse i beslutningsprosessen.

Fra vår side ser vi det som vesentlig at en i Hovedavtalen får inn konkrete bestemmelser som sikrer tillitsmennene et inngrep i bedriftens alminnelige rutiner for administrasjon og ledelse. På den måten vil en fortløpende bli sikret informasjon og mulighe-

ter for å påvirke de avgjørelser som blir truffet. Erfaringene fra de nåværende samarbeidsorganer tilsier at disse har lett for å bli hengende på siden av bedriftsorganisasjonen, og at det kreves et betydelig initiativ for å få dem til å fungere på en noenlunde tilfredsstillende måte. Undersøkelser viser at i mange bedrifter er virksomheten i bedriftsutvalget eller andre samarbeidsorganer lite tilfredsstillende. Men vi vil også finne bedrifter hvor en har utviklet gode samarbeidsformer og hvor de ansatte har en forholdsvis god innflytelse i bedriftenes avgjørelsesprosess. I slike bedrifter vil mer forpliktende bestemmelser påskynde en påbegynt prosess. På den annen side har vi de mange bedrifter hvor lite eller intet skjer uten at en har konkrete lov- eller tariff-hjemler om tiltak som skal settes iverk. Ikke minst med tanke på disse bedriftene, vil det være av den største betydning å få konkrete forpliktende bestemmelser som bringer tillitsmennene inn i bedriftens interne styring og ledelse.

Det var under forhandlingene umulig å få Arbeidsgiverforeringen med på slike bestemmelser. Imidlertid vil det gå fram av forslaget at den nåværende innledning til Samarbeidsavtalen er innarbeidet i den innledende målsettingen til § 9.

Bestemmelsene i Hovedavtalens Del A gjelder bare for de organiserte arbeidstakere som er part i Hovedavtalen, mens bedriftsutvalgsordningen gjelder for alle ansatte i bedriften. Vi har derfor sett det som meget viktig å få knyttet så vel samarbeidsordningene som tilleggsavtalen om utvikling av bedriftens arbeidsorganisasjon til Hovedavtalens del A. Dette gjelder også de øvrige tilleggsavtaler som er spesifisert i § 48.

Hovedavtalens § 9 har fått et nytt punkt 2 med overskriften «Organisasjonenes forpliktelser — veiledning og kontroll». Her har en sterkt understreket at det er av største betydning at partene i drøftelser finner fram til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse i samsvar med intensjoner og bestemmelser i avtaleverket. Eventuell avtale om gjennomføring av dette kan inngås på den enkelte bedrift. På anmodning forplikter organisasjonene seg til å tre inn i de lokale drøftelser med veiledning og råd basert på det aktuelle avtaleverk.

Selv om denne bestemmelsen ikke angir hvilke konkrete former for medbestemmelse og medinnflytelse som tilsiktes oppnådd ved slike drøftelser, gir den tillitsmennene et sterkt grunnlag for å oppta slike drøftelser, eller forhandlinger, om en vil. Skulle bedriften stille seg uvillig til å drøfte fornuftige og hensiktsmessige ordninger, har en muligheten til å forlange at organisasjonene trer inn i drøftelsene. Arbeidsgiverorganisasjone-

nes representant vil være forpliktet til ut fra avtaleverkets intensjoner og bestemmelser å medvirke til at hensiktsmessige ordninger kan komme i stand.

Et tiltak som nå må forventes å bringe en ny «giv» i arbeidet med å demokratisere bedriftsorganisasjonen, er den «Avtale om utvikling av bedriftens arbeidsorganisasjon» som foreligger i tilknytning til Hovedavtalen. Som en vil se forplikter organisasjonene seg til å iverksette en rekke praktiske tiltak for å fremme organisasjonsutviklingen i bedriftene. Gjennom *kartleggingskonferanser* vil en finne fram til utviklings- og samarbeidsformer i den enkelte bedrift. Avtalen forutsetter at planlegging og gjennomføring av slike skal skje i samarbeid med partene i de forskjellige avtaleområder. Jeg vil sterkt uttrykke håpet om at de respektive forbund stiller seg villig til å delta aktivt i dette arbeidet. Ikke minst for forbundenes egen del vil det være av verdi gjennom slike konferanser å få et direkte innblikk i de problemstillinger som rører seg i bedriftene.

Omfanget av slike konferanser er ikke fastlagt i avtalen, og heller ikke de nærmere detaljer om gjennomføring og arbeidsmåte. Dette er forhold som må avklares gjennom det styre for tiltakene som skal opprettes. Jeg forutsetter at styret vil sørge for at forbundene og tilsvarende bransjeorganisasjoner på arbeidsgiversida blir involvert også i dette forberedende arbeid.

Hensikten med slike konferanser må videre være at organisasjonene hjelper til med gjennomføring av prosjekter i bedrifter hvor behov for slike blir kartlagt. I denne forbindelse må en også se den ordning med *utviklingsstipendier* som ligger i forslaget til ny Hovedavtale. Som det framgår av avtaleteksten, er det hensikten at stipendium kan tildeles personer som arbeider med utviklingsprosjekt i egen bedriftsorganisasjon. Videre at stipendiene fortrinnsvis bør fordeles med likt antall på henholdsvis tillitsvalgte og personer utpekt av bedriftsledelsen. Det er i avtaleforslaget pekt på hvilke områder prosjektene fortrinnsvis skal ha utgangspunkt i. Det framgår at spørsmål om endringer i bedriftsorganisasjonene som gir den enkelte ansatte medbestemmelse og innflytelse, skal være sentrale i disse prosjektene. Dette hovedkravet til prosjektenes karakter ble det fra vår side lagt avgjørende vekt på under forhandlingene.

Stipendieordningene er ikke ment som noen alminnelig subsidiering av tiltak som bedriftene for egen regning i alle høve bør utføre. Hovedhensikten er å understøtte prosjekter som fremmer en demokratisering av bedriftsorganisasjonen. Stipendiatorordningen er videre ment å hjelpe til med å få fram personer som

kan medvirke til spredning av positive idéer og erfaringer fra egen bedrift, gjennom kontakt- og erfaringskonferanser i organisasjonens regi. Innenfor denne ordningen bør det ligge muligheter for tillitsvalgte som har opparbeidet seg kompetanse og erfaring til å fremme demokratiseringsutviklingen ved at de brukes også utenom egen bedrift.

I tilleggssavtalen finnes et eget avsnitt om *jobbutformingsprosjekter*. I slike spiller hensynet til utforming av det enkelte menneskes konkrete arbeidssituasjon en grunnleggende rolle.

Dette arbeidet er en videreføring av de idéer, prinsipper og erfaringer som det såkalte Samarbeidsprosjektet LO/N.A.F. representerer. Etter en intens forsøksvirksomhet i siste halvdel av 60-tallet og begynnelsen av 70-årene, har det vært vanskelig å få en tilstrekkelig bredde i dette arbeidet, selv om erfaringene fra forsøksbedriftene har preget debatten om bedriftsorganisasjonens utvikling på dette området. Å skape en best mulig arbeidssituasjon for det enkelte menneske er grunnleggende i hele demokratiseringsprosessen, og det er også naturlig å se avtalen om jobbutformingsprosjekter i sammenheng med bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12.

Under overskriften «*Bedriftsavtaler*» oppfordres partene i den enkelte bedrift selv å komme fram til en nærmere avtale om de utviklingsområder og organisasjonsformer som er mest hensiktsmessige ut fra de stedlige forhold. Oppnås ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for sin hovedorganisasjon. Dette er nærmere presisering av formuleringen i Hovedavtalens § 9, punkt 1.

Som det framgår av avtalens siste avsnitt er det forutsatt opprettet et eget *styre* for fellestilltakene. En har funnet det fornuftig å innby to representanter fra Arbeidsforskningsinstituttene — nærmere bestemt Arbeidsfysiologisk institutt — til dette styret. Forskere fra dette instituttet har som kjent gjennom en årrekke arbeidet innenfor de felter denne avtalen omfatter, og vil kunne være viktige ressurspersoner i det videre arbeid.

Det er også åpnet mulighet for styret til å opprette *faglige råd*. Det er nærliggende å peke på at slike råd kan være aktuelle innenfor de enkelte bransjer for å trekke forbund og bransjeområder nærmere med i arbeidet.

Når det gjelder *finansiering* av disse fellestilltakene, har en forutsatt en ørmerket økning av premieinntektene til Opplysnings- og utviklingsfondet. Dette innebærer et felles opplegg fra LO og N.A.F. til de respektive tariffparter som angir deres forpliktelser med hensyn til hvordan «Avtalen om Opplysnings-

og utviklingsfondet» skal forandres i de enkelte tariffavtaler ved tariffrevisjonen 1982. Dette er derfor ennå ikke klarlagt.

Når jeg nå har redegjort for de deler av Hovedavtalen som knytter seg til videre utvikling av bedriftsdemokratiet, er det naturlig å gjøre noen refleksjoner om hvordan de oppnådde resultater føyer seg inn i en større sammenheng. Skytøen-komiteén forutsatte at vi ved revisjon av Hovedavtalen skulle søke å oppnå bestemmelser som ville gi de ansatte, gjennom sine tillitsmenn, et bedre inngrep i bedriftens interne styring. Komiteén foreslår videre utvidelser av de någjeldende representasjonsordninger til styre og bedriftsforsamlinger. En forutsatte at en offentlig komité nærmere skulle utrede disse spørsmål.

Et utvalg til å utrede videreutvikling av bedriftsdemokratiet ble oppnevnt i Statsråd 4. september 1981. LO er representert i utvalget med to medlemmer. Etter at utvalget ble oppnevnt fikk vi regjeringsskifte, og regjeringen Willoch har som kjent utvidet utvalgets størrelse og dessuten foretatt visse endringer i utvalgets mandat. Det er spesielt den delen av mandatet som angår spørsmålet om offentlig representasjon i styringsorganene i «hjørnesteinsbedrifter» som er endret.

Da jeg ikke her kan ta opp spørsmålet om videreutvikling av bedriftsdemokratiet i sin fulle bredde, må jeg innskrenke meg til å se på den delen av utvalgets mandat som særlig har tilknytning til forhold som berøres av Hovedavtalen. Nevnte utvalg — «Brubakken-komiteén» — har blant annet fått som oppgave å «vurdere hvilke tiltak som best kan lede til økt medbestemmelse og innflytelse i den daglige driften, på jobbutforming og organisasjonsutvikling, og som samtidig er egnet til å bedre produktivitet og konkurranseevne».

Uten at jeg her skal blande meg inn i komitéens framtidige arbeid, må det være lov til å uttrykke en forventning om at komitéén vil komme med synspunkter som understøtter de krav vi fra vår side har satt til en sterkere forankring i avtaleverket, om de ansattes rett til innflytelse og medvirkning i bedriftenes daglige styring og ledelse.

Det foreliggende forslag til hovedavtalebestemmelser på disse områder innebærer at organisasjonene må satse sterkere på en aktiv medvirkning til at det skjer organisasjonsutvikling i bedriftene. I Hovedavtalens del B — Samarbeidsavtalen — er det ikke foretatt endringer bortsett fra at den vesentlige del av innledningen er flyttet over til § 9. Ordningen med bedriftsutvalg — eventuelt kombinerte bedriftsutvalg/arbeidsmiljøutvalg — vil derfor fortsette.

Mindre bedrifter har ofte lett for å bli hengende etter eller på sida når det gjelder organisasjonsutvikling. Den foreslåtte stipendiatorordning bør ikke minst kunne være et tilbud til mindre ressurssterke bedrifter. Større bedrifter bør ha bedre muligheter til selv å kunne finansiere sitt utviklingsarbeid på disse områder. Det er derfor å håpe at også de mindre bedriftene setter i gang prosjekter som gir mulighet for støtte både gjennom stipendieordningen og på annen måte.

Hovedorganisasjonene er innforstått med å stille mannskap til disposisjon for de aktiviteter avtalen om utvikling av bedriftens arbeidsorganisasjon fører med seg.

På det nåværende tidspunkt er det vanskelig å danne seg en konkret oversikt over omfanget av dette arbeidet. Det vil avhenge av hvilke aktiviteter det foreslåtte styre ønsker gjennomført og den respons en vil møte i forbund og bransjeorganisasjoner, og ikke minst ute i bedriftene hos tillitsmenn og ledelse. Men som tidligere nevnt regner en med en årlig ramme til dette arbeidet på omlag 5 millioner kroner.

Av det notat av 7.1.1982 som følger det utsendte forslag til ny hovedavtale, vil en av *protokolltilførsel 2* se at organisasjonene nærmere vil vurdere hvordan de nye aktiviteter best kan samordnes med det arbeid som i dag utføres gjennom Samarbeidsrådet LO/N.A.F. Det er forutsatt at en felles arbeidsgruppe gjennomfører en analyse av hvordan organisasjonens felles aktiviteter bør organiseres, hvordan de samlede ressurser skal anvendes og hvordan sekretariatsfunksjonene bør legges opp.

De nye aktiviteter tilleggsavtalen legger opp til, er på mange måter en videreutvikling av det felles arbeid organisasjonene har nedlagt for å utvikle samarbeidsforholdene i bedriftene.

Det kan nevnes at mer enn 5000 deltakere fra vel 1600 bedrifter har deltatt i ett eller flere av de fellestiltak som har vært arrangert for medlemmer av bedriftsutvalg, bedriftenes styrer og arbeidsmiljøutvalg, siden disse tiltakene startet opp i 1971. Slike og liknende tiltak må en regne med fortsatt vil ha sin berettigelse, selv om en nå er innstilt på å gå mer inn på direkte bedriftsrettede prosjekter. Jeg tror det er svært viktig at vi også har tilbud til partene i bedrifter som ikke kommer med i tilleggsavtalens prosjekter, og en nøktern beregning tilsier at det tross alt er i et begrenset omfang vi kan makte å gjennomføre bedriftsrettede prosjekter.

Det er mitt håp at de avtalemessige forbedringer vi ved denne hovedavtalerevisjonen har oppnådd på dette område vil legge grunnlaget for nye framstøt ved neste revisjon.

Til § 9 punkt 3.

Vi har denne gangen fått gjennomført en samling og systematisering av bestemmelser i § 9,3 som gjelder samme forhold.

I punkt 3 A har vi nå samlet de spørsmål som bedriftens ledelse skal drøfte med tillitsmennene. Det er en fordel i seg selv, men vi har dessuten nå en bestemmelse som sier at alle disse spørsmål skal drøftes «så tidlig som mulig».

I det hele kan det nå sies om bestemmelsene fra A til H at det er foretatt en redaksjonell gjennomgåelse som gjør at det blir lettere for den enkelte tillitsmann å finne fram til bestemmelsene. Det er også viktig å merke seg at i den nåværende avtale har tillitsmennene rett til å fremme sine synspunkter før bedriftens beslutninger settes iverk. Under punkt D og F vil dere nå se at dette er endret til at tillitsmennene skal ha muligheter til å fremme sine synspunkter før bedriften *treffer sine beslutninger*. Dette synes vi er en vesentlig forbedring fra den nåværende avtale.

Under punkt E har vi fått inn at bedriftene ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger eller omlegginger skal følge ansienniteten under ellers like vilkår. Vi har ansett det som viktig å ha dette fastslått skriftlig i Hovedavtalen.

Jeg skal nevne som en avslutning på gjennomgåelsen av denne paragrafen at under punkt H har N.A.F. foreslått at berørte ansatte skal være representert når det etableres prosjekt- og styringsgrupper som ikke er en fast del av bedriftsorganisasjonen. Vi anser det som verdifullt at dette nå er fastslått i Hovedavtalen.

Til § 11.

I forbindelse med oppsigelser og nedlegginger, er det inntatt en merknad hvor det understrekes betydningen av at de berørte arbeidstakere beholder en tillitsmann så lenge som mulig.

Til § 14 nr. 1.

Den endring av permitteringsreglene som fremgår av § 14 nr. 1 er utvilsomt den viktigste forbedring av denne bestemmelse. Tilsvarende prinsipp har vi allerede avtalefestet når det gjelder oppsigelser i forbindelse med innskrenkning av arbeidsstyrken.

Til § 14 nr. 2.

Hensikten med endringen i § 14 nr. 2 a, er å skape klare regler

om permitteringsvarslet slik at man er sikre på at den enkelte får underretning. Men som det fremgår av ordlyden, er det åpnet for å tilpasse varslingsordningen slik tillitsmennene på bedriften måtte finne hensiktsmessig.

Til § 14 nr. 3.

Som det fremgår av § 14 nr. 3, skal det på forhånd konfereres med tillitsmennene før permitteringer foretas. Under denne behandling vil det utvilsomt bli av stor betydning at ansiennitetsprinsippet er fastslått. Den nye setningen i § 14 nr. 3 innebærer imidlertid at permitteringer ikke utstår selv om avvikelse fra ansienniteten tas opp av tillitsmennene.

Til § 14 nr. 8.

§ 14 nr. 8 behandler partenes plikter når en permittert arbeidstaker blir oppsagt i permisjonstiden. Endringen innebærer at eventuell «dobbeltbetaling» begrenses til 2 måneder.

Til § 14 Merknad punkt 6.

Det fremgår av forslaget at punkt 6 i merknaden til § 14 skal utgå. Dette innebærer ingen realitetsendring fordi bestemmelsen er inntatt som nytt punkt 4 i § 7 a.

Til § 18 nr. 1.

Endringen i § 18 innebærer at partene er enige om å etablere en fast nemnd til avgjørelse av tvister om hvilken tariffavtale en ny bedrift skal omfattes av. Hensikten med dette er vesentlig å påskynde behandlingen av disse saker.

Til § 20.

Den foretatte endring av § 20 er av redaksjonell art og har sammenheng med at vi har fått en ny lov om fagopplæring i arbeidslivet.

Til § 24 nr. 3.

Det er også gjort en mindre men prinsipiell viktig endring i § 24 nr. 3. I bedrifter der tillitsmenn ikke er valgt, kan vedkommende fagforbund fremsette krav om kontingenttrekk.

I tillegg er det foretatt en del tekniske justeringer.

HOVEDAVTALEN - FORSLAG 21.1.1982

Kap. XI

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

Hovedorganisasjonene er enige om at rasjonaliseringshensyn ofte tilsier stedlige ordninger vedrørende 14-daglig utlønning, lønn over bank, trekk av fagforeningskontingent og trekk til tariffbestemte ordninger. I den anledning skal nedenstående bestemmelser gjelde:

1. For time-, dag-, uke- og akkordlønnede arbeidstakere skal 14-daglig utlønning benyttes hvis bedriften ønsker det.

For å lette overgangen til 14-daglig utlønning, kan det treffes avtale om en overgangsordning, slik at det i overgangstiden betales arbeidstakerne et å konto forskudd i de uker hvor det ikke er noen lønningsdager.

2. Utlønning skal kunne foregå over bank hvis bedriften ønsker det.

I så fall skal følgende gjelde:

- a) Arbeidsgiveren foretar lovmessig trekk, så som skatt, trygder m.v. og trekk som arbeidstaker/arbeidsgiver er enige om ved skriftlig avtale.
- b) Arbeidstakeren får på lønningsdagen en slipp av arbeidsgiveren, hvorav framgår lønnsutregning, bruttoløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp overført til arbeidsgiverens bankforbindelse.
- c) 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.

- d) De nærmere detaljer vedrørende utlønning over bank fastsettes i spesiell avtale som opprettes mellom den enkelte arbeidsgiver og hans bankforbindelse.

3. Bedriften skal, enten i egen regi eller gjennom bank, sørge for trekk av fagforeningskontingent for de organiserte arbeidstakere hvis tillitsmennene eller — hvor tillitsmenn ikke er valgt — deres forbund krever det.

Tillitsmennene skal levere bedriften oppgave over de organiserte arbeidstakere som trekkordningen skal gjelde for. Tillitsmennene og deres organisasjon er ansvarlig for at oppgaven til enhver tid er korrekt.

Som hovedregel overføres trukne beløp for hver lønningsperiode. Hvor dette innebærer praktiske vanskeligheter skal det for bedriften være adgang til å avtale andre ordninger.

Ved prosentvis beregning av fagforeningskontingenten forutsettes at de direkte tariffparter fastlegger retningslinjer for den praktiske gjennomføringen. Beregningsgrunnlaget skal være den organiserte arbeidstakers bruttofortjeneste. (Se merknad). Bedriften skriver ut lister over trukket fagforeningskontingent for den periode som de direkte tariffparter fastsetter.

Trekklistene skal inneholde:

- Personnummer
- Navn

- Trukket beløp
- Meldinger

Under rubrikken «Meldinger» bør følgende være anmerket:

- Tilmeldt i perioden
- Sluttet i perioden
- Til eller fra første gangs militærtjeneste
- Til eller fra permisjon uten lønn
- Eventuelle andre meldinger som de direkte tariffparter blir enige om.

Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i flere fagforbund, forutsettes at rapporteringen av trekkliste samordnes.

Retningslinjene må gi rom for nødvendige tilpasninger i bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge dem fullt ut. Dersom det ikke oppnås enighet om retningslinjene, forelegges saken for hovedorganisasjonene til avgjørelse.

Merknad: Med bruttofortjeneste menes summen av de beløp som skal oppgis i rubrikk 1.1 og 1.2 i den årlige lønns- og trekkoppgave. Unntatt er honorarer utover vanlig fortjeneste til medlem av styre eller bedriftsforsamling og erkjenningsgaver.

Protokolltilførsel:

Det er begge parter forutsetning at man finner fram til en ordning hvorved vanlig disponering av lønnskonti og fornuftig bruk av sjekk (antall og størrelse) fortsatt vil være gebyrfri. Hvis det blir gjennomført forandringer som bryter med denne forutsetning, kan hver av partene kreve forhandlinger om hvilke regler som da skal gjelde. Oppnås ikke enighet, kan bestemmelsene i punkt 2 og 3 bringes til opphør med 3 måneders varsel.

4. 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 den tid som 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.

RAMMEAVTALE OM TEKNOLOGISK UTVIKLING OG DATAMASKINBASERTE SYSTEMER

Jeg nevner først en retting på side 3. Der skal parantesen midt på siden (tid, prioritet) utgå.

Denne avtalen er utvidet til også å gjelde teknologi fordi en har den siste avtaleperiode hatt vanskeligheter med å skille mellom hva som er datamaskinbasert og hva som er teknologisk endring hvor mikroelektronikk inngår. Dette har vi nå løst.

Det teknologiske begrep her omfatter også automatisering.

Når det gjelder teknologiske endringer regulerer avtalen endringer av betydelig omfang, samt de tilfeller hvor endringene har betydning for de ansatte.

Jeg understreker at dette er ingen innskrenkning av praksisen fra Rammeavtalen om datamaskinbaserte systemer.

Til debatten om vetorett og styrking av tillitsvalgtes innflytelse, viser jeg til at vi har fått inn i teksten til den nye avtalen at

tvister om forståelse av denne avtale skal behandles etter § 2 i Hovedavtalen. Dette er en klar forsterkning av den tidligere rammeavtalen.

Hovedorganisasjonene har i tillegg denne gang forpliktet seg til å utvikle metoder for konsekvensanalyser.

Vi håper at slike hjelpemidler skal føre til at avtalen lettere kan praktiseres.

Avtalen forutsetter også at det på forhånd skal finne sted drøftelser om arbeidsforhold, arbeidsopplegg og hvordan ledelse best kan legges til rette. I disse drøftelsene skal behovet for opplæring og omskolering tas med.

Det ble også reist krav om at informasjon om forskningsprosjekter og at endringer av bruksområdet for avtalte datasystemer skulle tas opp i disse hovedavtaleforhandlingene.

Dette er nå tatt inn i avtalen. Likeledes er muligheter for å bruke bedriftens egen ekspertise i tekniske spørsmål, eller ekstern ekspertise tatt med.

Det er min mening at de endringer som det her er blitt enighet om, har ført til både en forsterkning av avtalen, og at den er blitt mer framtidsrettet.

Når det gjelder retningslinjer for bruk av arbeidsstudier og Rammeavtalen om systematisk arbeidsvurdering er det bare foretatt redaksjonelle endringer.

Den økende bruk av kontrollvirksomhet i arbeidslivet har ført til at vi har fått en egen avtale om gjennomføring av kontrolltiltak i bedriftene. Denne avtale må sees i sammenheng med Hovedavtalens § 6 punkt 7, hvor det heter at direkte og kontinuerlig TV-overvåking av den enkelte bør i størst mulig utstrekning unngås.

Behovet for kontroll skal drøftes mellom partene på den enkelte bedrift. Hvis en finner at behovet er til stede skal avtalen om kontrolltiltak følges.

RAMMEAVTALE OM LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN I ARBEIDSLIVET

På dette feltet har det funnet sted en nyskapning ved denne hovedavtalerevisjon. Jeg sikter til at partene er blitt enige om en Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet.

Avtalen må fortolkes på bakgrunn av sin hensikt. Hensikten er å iverksette tiltak for å bedre kvinners stilling innen arbeidslivet.

Formålet er «å oppnå at alle arbeidstakere — uansett kjønn — gis samme muligheter til arbeid og faglig utvikling...».

Jeg vil gjerne understreke det som står i Avtalen, nemlig følgende:

«Partene er enige om at arbeidet for likestilling i hovedsak må foregå på den enkelte bedrift».

Det ligger her klart i dagen at denne Rammeavtale som vi anbefaler vedtatt, forutsetter at det blir opprettet lokale avtaler. Slike lokale avtaler må ha som formål å binde arbeidsgiver til å gjennomføre et planmessig og målrettet arbeid for å oppnå likestilling.

Fagbevegelsen omfatter stadig flere organiserte kvinner. Jeg vil understreke at den alminnelige samfunnsutvikling og kvinnes sterke engasjement i arbeidslivet og fagbevegelsen, pålegger oss alle et ansvar for å styrke kvinnens posisjon i arbeidslivet. Det er et viktig ledd i fagbevegelsens kamp å styrke arbeid for likeverd og likestilling. Dette må motivere oss i hverdagens arbeid — også på den enkelte bedrift.

— Dette var alle endringene. Det å revidere Hovedavtalen, er det muliges kunst. Vi har ingen meklingsinstitusjon som kan hjelpe oss, og vi har heller ingen streikerett. — Ser vi på resultatet i forhold til våre krav, så vil jeg si at det ikke er noen særlig grunn til å hoppe i taket av glede. Men ser vi på resultatene isolert, også sett i sammenheng med de mange andre hovedavtalerevisjoner vi har gjennomgått, så er det heller ingen grunn til å fortvile.

— Sekretariatet har enstemmig kommet fram til å kunne anbefale forhandlingsresultatet, og har fremmet følgende innstilling:

1. Utkastet til Hovedavtale med tilleggsavtaler av 1982 mellom LO og N.A.F. godkjennes.
2. Avtalen trer i kraft 1. mars 1982.
3. Det nedsettes et utvalg for teknisk revisjon og innføring av kjønnsnøytrale betegnelser.

— I forbindelse med punkt 3 er det allerede utført et ganske omfattende arbeid med en teknisk revisjon av Hovedavtalen. Mange har hevdet at oppbyggingen av avtalen ikke er den beste, pedagogisk sett, og at det er mulig å bygge opp Hovedavtalen slik at det er lettere å bruke den, både for tillitsmennene og i opplysnings- og skoleringsarbeidet. Arbeidet med denne tekniske revisjonen vil bli prioritert, og vi håper å få dette igangsatt snar-

rest mulig, slik at vi kan få de nye avtaler i trykken og utsendt i løpet av relativt kort tid.

— Når det gjelder de kjønnsnøytrale betegnelsene, så er det et kongressvedtak som vi skal gjennomføre. Det vesentlige av opprettinger på dette området er allerede foretatt.

— Det eneste problemet vi i grunnen har her, er ordet «tillitsmannsutvalget», og vi er svært takknemlig for idéer som er dekkende her i det videre arbeid vi skal foreta.

Tor Halvorsen takket *Leif Haraldseth* for gjennomgåelsen og kommentarene til forslaget til hovedavtale som foreligger. — Vi gir nå ordet fritt til synspunkter og spørsmål i forbindelse med forhandlingsresultatet.

DEBATTEN:

Egil Bøckmann, Handel og Kontor i Norge: — Som *Leif Haraldseth* sa, kaller jo ikke dette nye hovedavtaleutkastet på den helt store begeistringen. For meg er dette særlig tilfelle når det gjelder § 9, både sett i forhold til Skytøen-komiteéns innstilling og de forslag som forelå på LO-kongressen.

— Jeg er også litt betenkt over endringene i § 6.4 og § 14.2 a, og vil spørre om alle de forbedringene vi har fått ellers egentlig tilsa salg av rettighetene der.

— Jeg tok først og fremst ordet for å ta opp selve behandlingsmåten av de innsendte hovedavtaleforslag, et forhold som også var gjenstand for debatt på siste kongress. Der ble det gitt uttrykk for at Kongressen burde ha større innflytelse over de krav som Landsorganisasjonen reiser ved hovedavtalerevisjonene. På grunn av at tidsfristen for innsendelse av forslag utløp etter Kongressen, ble det ikke votert over de innsendte forslag på selve Kongressen.

— Såvidt jeg forstår, vil utløpet av kommende hovedavtaleperiode sammenfalle omtrent med neste kongress. Jeg vil derfor henstille til Sekretariatet å sette forslagsfristen ved neste revisjon til et tidspunkt, slik at LO-kongressen kan realitetsbehandle forslagene og være bestemmende for krav og prioriteringer. Dette vil også gi Representantskapet mulighet til å vurdere forhandlingsresultatet i forhold til en høyst representativ og kompetent forsamlings innstilling.

Dagfinn Aam, Møre og Romsdal fylke: — Opptakten til forhandlingene om Hovedavtalen var jo denne gang noe spesiell, med *Kraby* som gikk ut i massemedia og offentliggjorde sine

krav. Man fikk inntrykk av at tillitsvalgte som ikke var «snille gutter» og var med på ulovlige streiker, skulle boikottes for ettertiden. Dette var blant annet ett av *Kraby's* hovedkrav. — Jeg har merket meg at det er foretatt positive forbedringer i § 7 i det nye forslaget til hovedavtale, når det gjelder tillitsvalgtes muligheter til å få fri til å ivareta offentlige tillitsverv. Jeg savner imidlertid en skikkelig beskyttelse av foreningenes tillitsvalgte. — jeg tenker da spesielt på avdelingsformennene. Det kan se ut som om det ikke har så stor prioritet her i huset. Det har vel kanskje heller ikke den store prioriteten ute på enkelte større arbeidsplasser, der fagbevegelsen har fått skikkelig fotfeste. Men jeg kan forsikre om at på mange mindre steder er dette en meget aktuell sak.

— Når det gjelder Hovedavtalens § 9, så må man lære seg å bruke avtalen hvis man skal kunne ha nytte av den. Det stiller selvfølgelig meget store krav til fagbevegelsens organer lokalt, men det påhviler også et stort ansvar på det enkelte forbund og LO sentralt å backe opp lokalforeningene.

— Videre må den politiske ledelsen i Arbeiderpartiet sette seg nøye inn i det som har med bedriftsdemokratiseringen å gjøre, fordi det etter min mening er veldig viktig i det videre arbeid med dette at vi har følelsen av et samspill på alle plan. — Med disse betraktninger vil jeg anbefale det framlagte utkast til ny hovedavtale, sa *Dagfinn Aam*.

Willie Kristensen, Norsk Bygningsindustriarbeiderforbund: — Oppgaven i forbindelse med hovedavtale-revisjonen er nå som før kanskje først og fremst å informere våre medlemmer om hvor omfattende og god Hovedavtalen egentlig er.

— Jeg forsto det slik at hovedkassereren kunne orientere noe mer om det tekniske, og det ser jeg som noe av det mest betydningsfulle. Når det gjelder f.eks. trekk av fagforeningskontingent, virker det som om man nå har rettet opp noen av de svakheter som tidligere har vært til stede. Hvis jeg har oppfattet det riktig, er det nå slik at de trukne beløp skal overføres til de respektive fagforeninger etter hver lønningsperiode. Det som til nå har vært tilfelle, er at enkelte sogar har ventet hele tre måneder, noe som skaper helt unødvendige forstyrrelser. Så jeg håper at vi nå unngår det vi kaller for åpne uker. Meldeplikten har stor betydning for vår fagforening, idet medlemmene svært ofte skifter arbeidsgiver. Det kan gå lang tid før vi hører fra dem etter at de har sluttet hos en arbeidsgiver, og det kan da i mellomtiden ha oppstått en stor restanse. Med det systemet det nå legges opp til,

tror jeg også det kan løses, og jeg anbefaler forslaget til hovedavtale.

Lars Haavik, Norsk Sosionomforbund: — Det er redegjort for en del forbedringer i Hovedavtalen som jeg synes virker bra. Selv kommer jeg fra den offentlige sektor, og er således ikke direkte omfattet av avtalen. Men det er ett punkt jeg vil konsentrere meg om, fordi vi på kommunalsektoren skal ha revisjon til våren. Det er helt klart at LO—N.A.F.-avtalen har vært et mønster for utviklingen i den offentlige sektor. — Det jeg vil nevne er § 6, punkt 4 — det Haraldseth kalte en klargjøring av faktiske forhold. Jeg ser atskillig alvorligere på det tillegget som har kommet der enn det Haraldseth har gitt uttrykk for.

LO—N.A.F.-avtalen inneholder klare bestemmelser om fredsplikt. Såvidt jeg husker, kom det til Kongressen inn mange forslag om å fjerne fredsplikten. Altså lette på de begrensninger som er til stede for å føre lokal og sentral kamp i vårt arbeidsliv. Jeg oppfatter denne setningen som en ytterligere innstramming. Vi ser at N.A.F. er på offensiven når det gjelder anledningen til å reise erstatningssaker for å ramme ulovlige aksjoner økonomisk. Såvidt jeg vet, tenker Regjeringen å fremme forslag om bøter. Vi ser da etter min mening en utvikling i retning av danske tilstander. Danskene ligger foran oss på dette området, idet det er strammet mye hardere til der.

— Jeg er redd for redaksjonen blant de lokale tillitsmenn med en slik paragraf, som etter min mening entydig slår fast at hvis det blir satt i gang en rettferdig kamp, som kanskje ikke er lovlig etter våre regler, så tvinger denne paragrafen lokale tillitsmenn til å opptre som streikebrytere hvis det blir vedtatt en aksjon. Vi kan selvfølgelig ha en debatt om ordet «streikebryter», og om det bare brukes når det er en lovlig streik. Jeg mener at streikebryterstemplet også gjelder under en ulovlig konflikt.

— Kort sagt, jeg er redd for reaksjonen på dette, og jeg mener det er et ledd i en politisk ytterligere avgrensning av de muligheter man har til å aksjonere for krav.

På denne bakgrunn vil jeg reise følgende forslag:

«Utkastet til Hovedavtale for perioden 1982—85 mellom LO og N.A.F. godkjennes ikke.

LO må ta opp nye forhandlinger og kreve at utkastets § 6, punkt 4, siste setning, går ut.»

Rino Olsen, Telemark fylke: — Jeg synes avsnittet om ansiennitet og permitteringer har styrket situasjonen på arbeids-

plassen. Vi har hatt vanskeligheter. Jeg er imidlertid skuffet over at man ikke har kommet lenger når det gjelder den daglige styringen på bedriftene. Jeg tenker ikke minst på produktivitetskampanjen som nå foregår, hvor man må prøve å intensivere metallbedrift, har jeg også vært med i arbeidsutvalget i en årrekke. Egentlig er vårt problem at vi ofte kommer inn på et alt for sent tidspunkt. Vi hadde håpet å få være med på de drøftinger som foregår, og som Skytøen-komiteéns innstilling også gikk inn for. Vi ønsker å få delta på de daglige og ukentlige møtene bedriftsledelsen har for å diskutere forskjellige problemer på bedriften.

— Slik som situasjonen er nå, kommer vi altfor sent inn i bildet, og har dermed svært vanskelig for å kunne rette opp de feil som allerede er gjort. Jeg er klar over at det er adgang til å få lokale avtaler om dette. Men jeg tror at med den holdning Norsk Arbeidsgiverforening har vist, vil det bli svært vanskelig i de fleste norske bedrifter å kunne komme fram til tilfredstillende avtaler på dette område. Jeg håper og tror at vi i framtida klarer å overbevise vår motpart om at vi må ha samarbeid i bedriftene, hvis vi overhodet skal ha muligheter til å kunne følge opp.

Vera Ebeltoft, Norsk Tjenestemannslag: — Jeg vil først gjerne uttrykke min tilfredshet med rammeavtalen om likestilling. Jeg er helt enig i at det er på bedriftene det må foregå. En annen ting er også at mennene i større grad må trekkes med. Hittil har kvinnene dratt lasset med hjelp av noen få menn, men det må flere menn til og en holdningsendring hvis vi skal få dette til.

— § 14 omfatter driftsinnskrenkninger, permitteringer og oppsigelser og fristene for melding til den enkelte som blir berørt. Jeg er betenkt over at man skal kunne varsle noe så alvorlig som en driftsinnskrenkning eller en større permittering via et oppslag på bedriften. En annen side av dette er jo at det i dag er blitt mer alminnelig å bruke arbeidsledighetstrygd som et alternativ til den lønnen man taper ved en permitterings- eller innskrenkningsperiode. Det tilsier at hver enkelt bør ha krav på et skriftlig varsel uten å be om det.

Jeg ber derfor Sekretariatet om å vurdere om man kanskje burde ha den formuleringen.

— Når det gjelder § 20 om lærlinger, så står det faktisk en dør på gløtt for også å kunne permittere lærlinger. De unge innen vårt arbeidsmarked stiller svakest av alle, og vi burde gjøre noe for å få en sterkere beskyttelse av disse. Når de unge i en lærlingsituasjon blir permittert, har de så svakt inntektsgrunnlag

at de får en ytterst minimal arbeidsledighetsstrygd — hvis de i det hele tatt får noe. Ofte gjelder dette unge mennesker som har etablert seg med hybel og egen husholdning. Jeg skulle ønske at man kunne få inn en bestemmelse om at når bedriften først har inngått en avtale med lærlingen, så skal de sørge for at lærlingen får sin opplæring, uansett den situasjon bedriften måtte være i. Den eneste grunnen til at dette ikke skulle kunne la seg gjennomføre, måtte i tilfelle være hvis bedriften totalt manglet noe å gjøre.

— Når det gjelder rammeavtalen om kontrolltiltak, må jeg si meg glad for at vi nå skal få slått fast at det ikke skal innføres kontrolltiltak på en arbeidsplass uten at det har vært drøftet med de tillitsvalgte. Det har jo faktisk inntil i dag vært praktisert slik at hvis det var skjellig grunn til det, kunne arbeidsgiverne innføre kontrolltiltak f.eks. med Securitas. Selv om man finner at en arbeidstaker ikke har vært helt ærlig, så mener jeg likevel det er en usympatisk måte å gå fram på.

Man gir ikke den arbeidstakeren som kanskje har vært svak, muligheten til å rette opp sitt forhold. Jeg sikter da i dette tilfelle spesielt til det som fra tid til annen foregår innenfor hotell- og restaurantbransjen.

— For øvrig vil jeg anbefale forslaget til nye hovedavtale.

Harald Brattebø, Handel og Kontor i Norge: — Hovedavtalen har med rette blitt kalt arbeidslivets Bibel, men selv Bibelen kan føre til problemer for enkeltmennesket, og til og med for hele nasjoner. Det ser vi jo mange eksempler på i dag, både her i landet og ellers i verden.

Men også Hovedavtalen har en slik virkning, men heldigvis i litt mindre målestokk. Det vi ikke må glemme i alt snakket om paragrafer og lønnstrinn, er at vårt fremste mål må være å ivareta enkeltmenneskets rettigheter. Og selv om det ikke er til-siktet, så er det i dag ute blant våre medlemmer en sterk oppfatning at LO ikke ivaretar deres sak. Det var vel også sterkt medvirkende til at Willoch og Carl I. Hagens primitive argumentasjon gikk inn i sjelen til mange av våre medlemmer — og spesielt de unge — i fjorårets valgkamp.

Et annet poeng er den store ansvarlighet vi alltid påtar oss, såvel overfor samfunnet som overfor arbeidsgiverne. Dette er en problemstilling som jeg tror kommer til å hindre oss i den kampen vi i denne avtaleperioden vil måtte imøtese mellom de forbundene vi skal slåss mot. Da tenker jeg på forbund som står utenfor LO. Jeg er selvfølgelig ikke motstander av ansvarlighet,

men vi må ikke legge så sterke bånd på våre lokale foreninger og våre tillitsmenn, at de taper i kampen mot de krefter jeg har nevnt.

— Jeg vil ikke i denne forbindelse komme inn på spesielle paragrafer, men jeg vil be Sekretariatet spesielt være oppmerksom på de ting jeg har nevnt.

— Slik jeg har forstått opplegget med dette møtet, så er det tradisjonelle at vi nå godkjenner avtalen med Norsk Arbeidsgiverforening, og så skal de andre hovedavtalene justeres i den ånd som vi her bestemmer. Og at de andre avtalene da blir godkjent av Sekretariatet. Det synes jeg er en grei behandlingsmåte, men det fører til at jeg må nevne en sak som gjelder hovedavtalen med DKT, som Representantskapet jo ikke får til behandling.

— For de som kanskje ikke er kjent med hva DKT står for, så omfatter avtalen de ansatte i NKL og Samvirkelagene, og en del andre bedrifter, bl.a. Samvirke forsikring. I praksis vil det si, at under disse forhandlinger sitter det stort sett fagforeningsfolk på begge sider av bordet. En skulle derfor tro at den ånden disse forhandlingene foregår i, var noe annerledes enn ellers. Av det vi imidlertid har opplevd under disse forhandlingene skal jeg bare nevne én sak som for oss er viktig, nemlig streikeretten. Så tidlig som i 1969 fikk jeg LO-kongressens medhold i — selvfølgelig mot både min egen forbundsformann og Sekretariatets innstilling — at vi nå endelig skulle få streikerett. Det ble vedtatt på Kongressen, på landsmøtet i Handel og Kontor og i andre fora hvor den ble behandlet. Det var derfor en enorm skuffelse da jeg som styremedlem i NKL internt ble fortalt hvordan disse forhandlingene hadde foregått, og hvilken hestehandel som var inngått. Utad skulle de gå ut med at nå hadde de ansatte i kooperasjonen fått streikerett, men samtidig var avtalen laget slik at det ville være en umulighet for oss å streike.

— Jeg vil si at den kvelden jeg ble kjent med dette, forsvant min siste repsekt for de daværende lederne i LO, og jeg bestemte meg for at jeg aldri mer skulle si noe om den saken, for slik råttenskap ville jeg aldri være med på.

— Jeg synes imidlertid nå at jeg har plikt til å reise dette spørsmålet for den nye ledelsen, og jeg håper — for det er ikke verdig verken for dere, oss eller DKT — at dere igjen får et hyggelig og lempelig forhold til de som styrer i DKT. Det må være andre ting som skal telle når dere skal vurdere denne saken, og jeg håper at det er siste gang denne kjedelige saken blir nevnt i et forum innenfor LO.

Tor Halvorsen kunne deretter konstatere at det ikke var flere som forlangte ordet, og ga ordet til:

Hovedkasserer *Svein-Erik Oxholm*, som kom med en del kommentarer til § 24, idet Willie Kristensen stilte en del spørsmål i den forbindelse. — Den hovedregel vi nå har fått inn i Hovedavtalen, gjelder såvel der man har kontingent etter det gamle systemet — dvs. fast kontingent, og ved innføring av prosentvis kontingent, nemlig at pengene skal overføres til fagforening eller forbund — alt etter systemet for hver lønningsperiode. Bakgrunnen til at dette kravet ble fremmet, er det faktum at man har eksempler på at bedriftene har «sittet» på disse pengene.

Ellers er det jo riktig som det er sagt her, at dette er det nye som er kommet inn når det gjelder trekkklister, og hva de skal inneholde. Vi har fått med at de skal inneholde en rubrikk for meldinger, som igjen bør inneholde en del spesielle bestemmelser. Dette er tatt med ikke minst for å lette forbundene og fagforeningene i deres ajourføring av kartotek og kontingentforhold.

— Det forutsettes i Hovedavtalen at når det gjelder prosentvis kontingent, så skal nærmere regler for dette reguleres i egne avtaler mellom forbund og vedkommende bransjeorganisasjon. Det Hovedavtalen nå slår fast er et minimumskrav om hva listene skal inneholde, og likedan hvilke meldinger som bør følge med.

Tor Halvorsen ga deretter ordet til *Leif Haraldseth* for en oppsummering av debatten.

Leif Haraldseth: — Jeg var representant på Kongressen da du, Brattebø, fremmet ditt forslag om streikerett i kooperasjonen, og jeg tror jeg var den eneste av Jernbaneforbundets representanter som stemte for ditt forslag dengang. Senere har jeg vært med i et par av forhandlingene for å få streikeretten innført i Hovedavtalen med Den Kooperative Tarifforening.

Vi har gjort alvorlige forsøk, i samråd med Handel og Kontor og de øvrige forbundene som forhandler om Hovedavtalen med kooperasjonen. Vi har prøvd å få med formuleringer som i hvert fall kunne ha vært små steg på veien mot streikerett i kooperasjonen, og jeg vil våge å påstå at vi forsåvidt har fått gjennomført noe. Det vi imidlertid blir møtt med under forhandlingene, er at vi kanskje kan få kranget oss til streikerett i kooperasjonen, men så kommer organisasjonsplikten inn i bildet. Og da blir

det en vurderingssak som forbundene i denne bransjen må ta sammen med LO, for å se hvordan man mest mulig styrket kan komme ut av slike forhandlinger. Vi skal jo nå ha nye forhandlinger om revisjon av avtalen, og har i den anledning allerede vært i kontakt med DKT. Vi vil nå når vi er ferdig med Hovedavtalen LO—N.A.F. ta kontakt med de berørte forbund og trekke opp linjer for hvilke krav vi skal reise. I mellomtiden håper jeg at Brattebø som styremedlem i NKL kan bidra til å legge forholdene til rette for oss forhandlere, slik at vi kanskje møter forhandlere på den andre siden som viser mer velvilje under forhandlingene. Jeg tror vi har behov for all mulig støtte, både fra styremedlemmer og andre.

— Det er flere som har uttrykt skuffelse over § 9, og det er ingen grunn til å glede seg over formuleringene vi har fått til i § 9. Men jeg mener at vi har gått styrket ut av disse forhandlingene i relasjon til økt medbestemmelsesrett, ikke minst i forhold til det Rino Olsen var inne på om at man kommer for sent inn i bildet under drøftingene på bedriftene. Her har vi fått til formuleringer hvor dette forholdet er klarlagt på en bedre måte enn det var i den gamle Hovedavtalen.

Men jeg vil — i likhet med Aam — understreke at det er viktig for lokale tillitsmenn, forbundene og andre, å lære å bruke § 9, og utnytte de bestemmelsene vi har. Det åpnes nå muligheter for rett til forhandlinger på det lokale plan, og det er også innlagt en klar rett for lokale tillitsmenn til å kreve at forbundene og LO kan være med i disse forhandlingene. Og da mener vi at Arbeidsgiverforeningens representanter i slike forhandlinger er forpliktet til å føre intensjonene med de nye bestemmelsene videre ut i praksis.

Bøckmann og Haavik var inne på § 6, punkt 4, og det er klart at dette ikke var noe vi hadde med i våre forslag til revisjon av Hovedavtalen. Våre jurister har imidlertid sagt oss at endringen av § 6, punkt 4, ikke innebærer noe rettslig nytt i forhold til det som står i den någjeldende hovedavtale. Det er allerede nå slik at tillitsmennene er valgt for en bestemt periode, og at de skal fungere ut perioden såfremt de er ansatt i bedriften. Når det er behov for å få dette klart uttrykt i avtalen, har det bakgrunn i at man fra tid til annen støter på tilfeller der partene har vært i tvil om det. Det er også mange av våre tillitsmenn som har misforstått tolkningen av denne paragrafen i avtalen. Det er med andre ord en klargjøring av hva som er praksis, og vi har derfor ryddet av veien en misforståelse som hersker i mange kretser.

Bøckmann og Ebeltoft nevnte § 14, punkt 2 a — som omhandler

de regler som gjelder når en bedrift må gå til permitteringer. Forslaget under dette punktet var det vi som slet for å få gjennomført, og det er ikke tvil om at hvis dere sammenlikner § 14,2 a, i någjeldende avtale med teksten i forslaget til ny hovedavtale, så er det en klar forbedring i avtalen på dette punktet.

— Endringen i § 20 når det gjelder lærlinger, har sammenheng med at vi har fått en ny lov om fagopplæring, og endringen i paragrafen er bare en ajourføring i forhold til det nye lovverket.

— Brattebø nevnte i sitt innlegg spørsmålet om ansvarlighet, noe som var tankevekkende og kunne være gjenstand for mange refleksjoner, enten man tilhører den kooperative sektor, den private eller andre sektorer i arbeidslivet som har varierende hovedavtaler. Men jeg vil jo peke på at vi i Hovedavtalen ikke bare har plikter, men vi har også en lang rekke rettigheter, som vi må ta med når vi skal foreta en totalvurdering av Hovedavtalens betydning i arbeidslivet. — Vi har også nå fått forsterket tillitsmannens rolle i bedriftslivet, og det har vi sett på som viktig fra forhandlingsutvalgets side.

— Jeg håper flest mulig av representantene kan stemme for Sekretariatets forslag.

Tor Halvorsen takket Leif Haraldseth for oppsummeringen, og mente det var riktig å understreke — som Leif Haraldseth gjorde — at resultatet av hovedavtaleforhandlingene er det muliges kunst, og det som partene til syvende og sist kan bli enige om. Slik har det alltid vært helt fra den første Hovedavtalen i 1930-årene.

Grunnlaget for de mange endringene i Hovedavtalen gjennom tidene har selvfølgelig bakgrunn i hele samfunnsutviklingen og den teknologiske utviklingen. Men jeg tror man føler at på visse prinsipielle — kanskje vi også kan si ideologiske områder — så begynner man å nærme seg et forhold hvor vi vet det er vanskelig å komme videre. Og jeg tror det er en utfordring for oss å ta opp til debatt hvordan vi skal gå videre på områder hvor vi kanskje nå føler at vi har kommet så langt at det er lite igjen å gi på det grunnlag vi hittil har forhandlet. Dette er et tankekors, og jeg tror det er en utfordring. Jeg tror også vi her har grunnlaget i Skytøen-komiteéns innstilling, og jeg tror vi står overfor drøftelser i fagbevegelsen om hvordan vi best kan møte dette.

— Jeg er enig med Leif Haraldseth når han sier at hvis vi skal ta utgangspunkt i de forslag som forelå, henholdsvis fra Norsk Arbeidsgiverforenings side og fra fagbevegelsens side, så tror jeg at man på det grunnlaget har kommet rimelig ut av dette. Men

det er klart at hvis vi kunne ha satt oss ned og diktert en ny hovedavtale, var det på en rekke punkter vi kunne ha tenkt oss andre formuleringer.

— Sekretariatet har foretatt en totalvurdering både ut fra den situasjon vi befinner oss i og de realiteter som ligger i forslaget. Med det som utgangspunkt innbyr Sekretariatet Representantskapet til å gjøre følgende vedtak:

1. Utkastet til Hovedavtale med tilleggsavtaler av 1982 mellom LO og N.A.F. godkjennes.
2. Avtalen trer i kraft 1. mars 1982.
3. Det nedsettes et utvalg for teknisk revisjon og innføring av kjønnsnøytrale betegnelser.

Lars Haavik, Norsk Sosionomforbund, har fremmet følgende forslag:

«Utkastet til Hovedavtale for perioden 1982—85 mellom LO og N.A.F. godkjennes ikke. LO må ta opp nye forhandlinger og kreve at utkastets § 6, pkt. 4, siste setning går ut.»

Tor Halvorsen spurte om Representantskapet kunne godkjenne at disse to forslagene ble satt opp mot hverandre. Dette ble godkjent.

Votering:

VEDTAK: Sekretariatets innstilling ble vedtatt mot tre stemmer.

Tor Halvorsen takket på Sekretariatets vegne Representantskapet for dette ekstraordinære møtet, og opplyste at Representantskapet vil bli innkalt til ordinært representantskapsmøte 8. og 9. juni. — I dette møte skal beretning og regnskap behandles, men vi kjenner alle til at vi står overfor en tariffsituasjon hvor man kanskje bør ha muligheter til å drøfte den aktuelle situasjon som da foreligger. Takk for i dag, og vel hjem.

Møtet sluttet kl. 13.10.

Navneliste

Følgende representanter møtte:

Arbeiderpartiets Presseforbund:
Finn Arne Eriksrud

Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer:
Arne Aasvistad, Olav Markussen, Ingwald Hansen.

Norsk Arbeidsmandsforbund:
Arnfinn Nilsen, Ole Bergsrønning, Alf Johansen, Åge Kristiansen, Kjell A. Hauger, Reidun Johansen, Bjørn Enge.

Norsk Barnevernpedagogforbund:
Bjørn Christiansen.

Bekledningsarbeiderforbundet:
Anders Brevik, Oddrun Iversen, Ingeborg Jacobsen.

Norsk Bygningsindustriarbeiderforbund:
Kjell Martinsen, Villy Jacobsen, Knut Mansås, Willie Kristensen, Lars Eide, Randolph Vikan.

Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund:
Kåre Haga, Gunnar Grimnes, Gunnar Andersen, John Erik Eriksen.

Norsk Fengselstjenestemannsforbund:
Kjell Tjønnøy.

Norsk Grafisk Forbund:
Per Thorkildsen, Kåre Eriksen, Kjell Christoffersen.

Norsk Gullsmedarbeiderforbund:
Kåre Dalberg.

Handel og Kontor i Norge:
Sidsel Bauck, Hilmar Olsen, Anne-Grethe Hansen, Egil Bøckmann, Erling Hansen, Inger Johanne Johansen, Harald Brattebø.

Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet:
Martin Tveiten, Erling Oen.

Norsk Jernbaneforbund:
Leif Thue, Jan Johansen, Ove Dalsheim.

Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund:
John Stene, Harald Hansen, Sverre Eriksen, Finn Andersen, Steinar Eidsvik, Einar Andersen, Gunvor Løver.

Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund:
Olav Støylen, Olav Kjøbstad, Henning Måredal, Helge Paulsen, Erling Ask, Olav Fjærestad, Ole Willy Strandhagen.

Norsk Kommuneforbund:
Torger Oxholm, Else Moe, Gerd Landfald-Nielsen, Arne Grøttum, Aud Blathmann, Willy Davidsen.

Lensmannsetatens Landslag:
Roald Tønnes.

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund:
Rolf Frøysland, Terje Kristiansen, Kåre Solheim, Gudrun Hermansen, Rolf Svestad.

Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund:
Lars A. Myhre.

Norsk Papirindustriarbeiderforbund:
Arne Marthinsen, Oddvar Amundsen.

Postfolkenes Fellesforbund:
(Består av Den norske Postorganisasjon og Norsk Postforbund).
Anders Renolen, DNP, Odd Alnæs, DNP, Arthur Bauge, NP.

Norsk Sjømannsforbund:
Edvin Ramsvik, Kåre Kjæraas, Bernt Midtbø, Olav Bjørklund.

Norsk Skog- og Landarbeiderforbund:
Einar Engseth.

Norsk Sosionomforbund:
Lars Haavik.

Norsk Sufflørforbund:
Anne Fladmoe.

Telefolkenes Fellesforbund:
(Består av Norsk Tele Tjeneste Forbund og Telegrafmennenes Landsforbund.)
Ove Ragnar, NTTF, Olav Solheim, NTTF, Odd-Kåre Kvalheim, NTMF.

Norsk Tjenestemannslag:
Johnny Jacobsen, Bjarne Ingsøy, Bjarne Breistein, Mons Erik Holtbakk, Vera Ebeltoft, Kari Pedersen, Tørris Markussen.

Norsk Transportarbeiderforbund:
Kai O. Finstad, Jann O. Johansen, Odd Bach.

Norsk Treindustriarbeiderforbund:
Anton Solheim.

Skolenes Landsforbund:
Sverre Worum.

FYLKENES REPRESENTANTER:

Akershus fylke:
Odd M. Lundquist.

Aust-Agder Fylke:
Arne Hasla.

Buskerud Fylke:
Roar Flaathen.

Hedmark Fylke:
Leif Berg.

Hordaland Fylke:
Håkon Holgernes.

Møre og Romsdal Fylke:
Dagfinn Aam.

Nordland Fylke:
Arna Karlsson.

Oppland Fylke:
Tron Strand.

Oslo Fylke:
Ivar Ødegaard.

Rogaland Fylke:
Johnny Mageland.

Sogn og Fjordane Fylke:
Magne Hauge.

Telemark Fylke:
Rino Olsen.

Troms Fylke:
Ann Jorid Thingvold.

Nord-Trøndelag Fylke:
Terje Mogren.

Sør-Trøndelag Fylke:
Kåre Rasmussen.

Vest-Agder Fylke:
Magne Raamundsen.

Vestfold Fylke:
Kjeld Pedersen.

Østfold Fylke:
Jardar Hendricksen.

Sekretariatet:

Tor Halvorsen, Leif Haraldseth, Svein-Erik Oxholm, Liv Buck, Harald Øveraas, Finn Nilsen, Odd Isaksen, Kåre Hansen, Lars Skytøen, Arthur Svensson, Arne Born, Einar Hysvær, Henrik Aasarød, Walter Kolstad.

Vararepresentanter til Sekretariatet:

Harriet Andreassen, Ole Knapp, Yngve Hågensen, Jan Balstad (møter som vara-representanter for formann, nestformann, hovedkasserer og 1. sekretær), Roar Helgesen, Else Ørbæk, Sverre Kortvedt, Arild Kalvik, Rolf Hauge, Svein Morgenlien, Olaf Axelsen, Nils H. Johannessen, observatør Arne Løken.

Statstjenestemannskartetlet:
Albert Uglem.

LOs Kvinnesekretær:
Evy Buverud Pedersen.

Fagorganisasjonens Funksjonærgruppe:
Inger Halvorsen.

Revisjonsutvalget:
Harry Jørgensen, Storm Lundberg og Wenche Paulsrud.

DISTRIKTSKONTORENE:

LOs Distriktskontor i Arendal:
Arild Stokken.

LOs Distriktskontor i Bergen:
Olav Lerø, Rolf Solberg Thorsen.

LOs Distriktskontor i Bodø:
Hans Nordahl Jensen, Odd M. Bakkejord.

LOs Distriktskontor i Drammen:
Thorbjørn Hagen.

LOs Distriktskontor i Førde:
John Bjarne Hjelmeland.

LOs Distriktskontor i Gjøvik:
Åge V. Nordby.

LOs Distriktskontor i Hamar:
Aage Søgård.

LOs Distriktskontor i Kirkenes:
Leif Laurila.

LOs Distriktskontor i Kristiansand:
Gudmund Gyberg.

LOs Distriktskontor i Molde:

Johnny Roed.

LOs Distriktskontor for Oslo og Akershus:

Øivind Hvattum.

LOs Distriktskontor i Porsgrunn:

Harald E. Olsen, Gerhard Lunde Larsen.

LOs Distriktskontor i Sarpsborg:

Rolf-Thore Hildebrandt.

LOs Distriktskontor i Stavanger:

Erling Høiland.

LOs Distriktskontor i Tromsø:

Svein Rasmussen.

LOs Distriktskontor i Trondheim:

Rikhard Haugen, Kjell Flønes.

LOs Distriktskontor i Tønsberg:

Roar Løver.

LOs Administrasjon:

Egil Ahlsen, Gunnar Andersen, Tor Andersen, Tor Harald Berg, Per Brannsten, Artur Bruflat, Lars Buer, Johan-Ludvik Carlsen, Karl Nandrup Dahl, Kai Ekan-ger, Knut Endreson, Sverre Englund, Svein Fjæstad, Arne Furubråten, Rune Gerhardsen, Øistein Gulbrandsen, Oddvar Gøthesen, Ragnhild Hagen, Steinar Halvorsen, Harry O. Hansen, Solveig Johansson, Bjørn Kolby, Jan Olav Lajord, Ragnar Røberg Larsen, Arnulf Leirpoll, Kjell Lien, Arne Lund, Sverre Mitsem, Knut Nilsen, Mirjam Nordahl, Ingunn Olsen, Børre Pettersen, Stein Reegård, Knut Ribbu, Odd Harald Røst, Ulf Sand, Kaare Sandegren, Thorvald Stoltenberg, Arne G. Strangel, Jan B. M. Strømme, Wilhelm Thoresen, Sven Tjernshaugen, Richard Trælnes, Vesla Vetlesen, Kay Olav Winther, Kai Aagaard, Terje Olsson, observatør Per Steinar Lønborg.

Samarbeidskomitéen DNA/LO:

Gro Harlem Brundtland, Einar Førde, Ivar Leveraas, Gunnar Berge.

Spesielt innbudte:

Tor Aspengren, Einar Strand, Parelius Mentsen.

Referent:

Berit Henriksen.

