

Hovedavtale av 1947

mellom

Norsk Arbeidsgiverforening og Arbeidernes faglige Landsorganisasjon, gjeldende på arbeidsgiversiden Norsk Arbeidsgiverforening, samtlige Norsk Arbeidsgiverforening tilsluttede landsammenslutninger, lokale sammenslutninger og enkeltbedrifter, og på arbeidernesiden Arbeidernes faglige Landsorganisasjon og samtlige de Arbeidernes faglige Landsorganisasjon tilsluttede forbund og foreninger (avdelinger) (inngår som 1ste del i alle tariffavtaler mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Arbeidernes faglige Landsorganisasjon (se merknad 1)).

Organisasjonsretten.

§ 1.

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

Tillitsmenn.

§ 2.

Ved hver bedrift skal det velges tillitsmenn for de organiserte arbeidere, hvis bedriften eller arbeiderne forlanger det.

§ 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. Enhver arbeidergruppe som bedriften anerkjenner som sådan, og som har gjennomsnittlig minst 25 arbeidere, har da rett til 1 tillitsmann i tillitsmannsutvalget. Dette gjelder selv om antallet av tillitsmenn derved blir høyere enn etter skalaen i første ledd.

Hvis bedriften bare beskjeftiger arbeidere som står tilsluttet én fagforening, og foreningen bare har medlemmer fra denne bedrift, kan styremedlemmene i foreningen velges som tillitsmenn i den utstrekning som denne overenskomst tillater.

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

Valget skal gi et fullgyldig uttrykk for viljen hos flertallet av de organiserte arbeidere.

§ 4.

Tillitsmennene skal være over 21 år. De skal velges blant de anerkjent dyktigste arbeidere ved bedriften med erfaring og innsikt i dens arbeidsforhold. De skal så vidt mulig velges blant arbeidere som har arbeidet i bedriften de 2 siste år, men arbeidere under 19 år skal kunne velge 1 representant som er under 21 år i tillitsmannsutvalget. Det antall som er fastsatt i § 3, må dog ikke overskrides.

Valget gjelder for et kalenderår ad gangen.

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

Bedriften skal ha skriftlig melding om navnet på de som er valgt, innen 8 dager. En arbeider kan ikke kreves anerkjent som tillitsmann før slik melding er gitt. Inntil bedriften mottar meldingen om nyvalg, blir de tidligere valgte å anse som tillitsmenn.

Merknad: Hvis en av partene mener at valg er foretatt i strid med disse bestemmelser, kan saken opptas til drøftelse mellom hovedorganisasjonene.

§ 5.

1) Arbeidernes tillitsmenn ved bedriften godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidere.

Tillitsmennene har i likhet med arbeidsgiveren og den som overfor arbeiderne opptrer på bedriftens vegne, plikt til å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et rolig og godt samarbeid på arbeidsstedet. Dette gjelder således under arbeidet, under konferanser mellom bedriften og tillitsmennene, ved avgivelse av opplysninger til egne organisasjoner og ved opptreden overfor den annen parts organisasjoner.

Det samme gjelder under utøvelse av annen funksjon som tillitsmann.

2) Tillitsmennene har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som de enkelte

9 331.81(481)1
Over / 1947
/ x

arbeidere mener å ha overfor bedriften eller som bedriften mener å ha overfor de enkelte arbeidere.

- 3) Tillitsmennene har rett til innenfor tariffavtalens ramme å forplikte arbeiderne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidere. Det er forutsetningen at tillitsmennene, hvis de anser det nødvendig, legger saken fram for sine arbeidskamerater før de tar standpunkt til spørsmålet.
- 4) Tillitsmennene skal påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale og arbeidsreglement og — der hvor det ikke er produksjonsutvalg — også etter bestemmelsene i arbeidervernloven, blir fulgt. Det er derfor uforenlig med tillitsmannsvervet å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.

§ 6.

Før arbeidsgiveren gjør sitt vedtak, har han plikt til å konferere med tillitsmennene:

- 1) Ved utarbeiding av arbeidsreglement eller tillegg til eller endringer i dette (jfr. arbeidervernloven av 1936 §§ 34, 35 og 38).
- 2) om de endringer av arbeidsforholdene som måtte bli en følge av større driftsforandringer, hvis driftsinnskrenkninger medfører innskrenkninger i arbeidsstyrken (som driftsinnskrenkning reknes ikke oppsiing av enkelte arbeidere eller av arbeidere inntatt for et bestemt arbeid eller sesong),
- 4) ved varig overflytting av grupper av arbeidere innen bedriften.

§ 7.

- 1) Til forhandlinger med tillitsmennene kan arbeidsgiveren 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 blant de av bedriftens arbeidere som forhandlingene gjelder.
- 2) Arbeidsgiveren skal daglig ha en ansvarlig representant til stede ved bedriften som tillitsmennene kan henvende seg til.

§ 8.

- 1) Når tillitsmennene har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på arbeidsstedet.
- 2) Formannen i tillitsmannsutvalget skal ha uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i bedriften i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsmannsvervet. Han har plikt til på forhånd å gi sin nærmeste overordnede underretning og opplyse om årsaken til at han må forlate sin arbeidsplass.
- 3) Ved utførelsen av sine verv må de øvrige tillitsmenn ikke forlate sin arbeidsplass uten etter tillatelse av sin nærmeste overordnede på arbeidsplassen.

Merknad: Partene var enig om at tillitsmennene må ta tilbørlig hensyn til at produksjonen i minst mulig utstrekning lider skade, og at spesialmaskiner så vidt mulig ikke blir stoppet i sin regulære drift.

Likeledes var partene enige om at bestemmelsene i punkt 3 ikke tar sikte på at de der nevnte tillitsmenn skal bli hindret i å utføre sine plikter som tillitsmenn.

§ 9.

Oppsiing eller avskjed av tillitsmenn kan ikke skje uten saklig grunn. Arbeidsgiveren har ved individuell oppsiing av en tillitsmann plikt til å gi ham 4 ukers varsel. For øvrig inntar tillitsmennene ingen særstilling ved bedriften.

Skyldes oppsiingen arbeidsmangel, skal varslet til tillitsmennene være det samme som for de øvrige arbeidere.

Før arbeidsgiveren går til oppsiing eller avskjed av en tillitsmann, skal han konferere med tillitsmennene om den saklige grunn han har, hvis vedkommende tillitsmann fremsetter ønske om det.

Forhandlingsrett og forhandlingsplikt.

§ 10.

- 1) Hvor det er tariffavtale, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.
Oppstår det tvist om forståelsen av en tariffavtale eller krav som bygger på en tariffavtale, blir saken å avgjøre av Arbeidsretten, hvis partene ikke blir enige etter reglene i pkt. 2—4.
- 2) Tvister mellom en bedrift og dens arbeidere skal en først prøve å ordne ved forhandling mellom bedriften og tillitsmannen eller tillitsmennene. Det skal settes opp forhandlingsprotokoll fra disse møtene.
- 3) Blir en ikke enig ved forhandlinger etter pkt. 2, kan vedkommende tariffavtales parter, eventuelt begge hovedorganisasjoner, bli enige om å fortsette forhandlingene på stedet, etter at en ansvarlig representant fra hver av organisasjonene er tilkalt.

Det er ikke adgang for hovedorganisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer om lønns- og arbeidsforhold uten i forståelse med den annen organisasjon.

- 4) Blir en ikke enig ved forhandlinger etter pkt. 2 og 3, eller hvis slike forhandlinger ikke finner sted, eller hvis det gjelder en tvist mellom organisasjonene, har hver av partene plikt til å bringe tvisten inn for vedkommende forbund eller Arbeidernes faglige Landsorganisasjon og Norsk Arbeidsgiverforening, eller de underorganisasjoner disse bemyndiger.
- 5) Forhandlingsmøte skal holdes senest 8 dager etter at en av partene har fremsatt skriftlig krav om det.

Nye medlemmer av N.A.F. og A.F.L.

§ 11.

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

Disse går inn under bestående tariffavtale mellom organisasjonene for bedrifter av samme art hvis N.A.F. eller A.F.L. begjærer det. Tvist om bedriften er av samme art, avgjøres av Arbeidsretten. Når det gjelder bedømmelsen av bedriftens art, skal det tas hensyn til dens drift og arbeidsforhold og til arten og utførelsen av det arbeid som i tilfelle kommer inn under tariffen. Bedriftens betegnelse skal ikke være avgjørende, idet man først og fremst skal ta sikte på å få den tariffavtale som produksjonsmessig sett er naturligst for bedriften.

Der vedkommende tariffavtales lønnsatser (time-, dag-, uke-, måneds- eller prosentlønn eller akkordsatser) ikke naturlig kan anvendes umiddelbart, forhandles i samsvar med § 10. Blir en ikke enig, avgjøres tvisten av en nemnd sammensatt som fastsatt i pkt. 2. Det samme gjelder hvor tariffavtale mangler lønnsatser for enkelte kategorier ved den nyinnmeldte bedrift eller hvor særegne forhold ved den nyinnmeldte bedrift gjør det påkrevet å ta med bestemmelser som ikke finnes i den tariffavtale som gjøres gjeldende.

Kan det henvises til flere tariffavtaler mellom organisasjonene, skal de påberopes etter følgende rangorden:

- a) Landsomfattende tariffavtale,
- b) tariffavtale for gruppe av bedrifter for den by eller det distrikt hvor den nyinnmeldte bedrift ligger,
- c) tariffavtale for en enkelt bedrift på samme sted,
- d) annen tariffavtale for bedrift av samme art.

Denne rekkefølge kan fravikes, når det er nødvendig for å føre bedriften inn under den tariffavtale som bedriften etter tariffkomplekset mellom hovedorganisasjonene naturligst hører hjemme under. Kan partene ikke bli enige om hvilken tariff som skal gjelde, avgjøres dette spørsmål av den nemnd som er nevnt i pkt. 2.

Eren nyinnmeldt bedrift bundet av en særoverenskomst, blir denne gjeldende til den er brakt til utløp.

Foreligger det ved innmeldelse av en bedrift plassoppsiing i anledning av revisjon av bedriftens overenskomst, kan den annen organisasjon motsette seg at den mellom vedkommende organisasjon og N.A.F. gjeldende tariffavtale automatisk kommer til anvendelse, hvis denne nu inneholder hjemmel for det.

Bestemmelser i gjeldende tariffavtaler om at Riksmeglingsmannen skal kunne fastsette lønnsatser for nyinnmeldte bedrifter eller for tidligere innmeldte bedrifter, hvor lønnsatser ikke er fastsatt, skal gjelde inntil bestemmelsene er brakt til opphør.

Merknad: Foranstående bestemmelser gjelder også når et medlem av N.A.F. igangsetter virksomhet som ikke er omfattet av tariffavtale.

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

Når det nyorganiseres arbeidere ved en tariffbundet bedrift, og deres arbeid foregår på et sted tariffavtalen gjelder og uten at de omfattes av den, kan hver av partene kreve forhandlinger om de nyorganiserte arbeideres lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med § 10. Blir en ikke enig, avgjøres tvisten av en nemnd med 1 representant for hver av partene og med en nøytral oppmann som oppnevnes av partene i fellesskap. Blir disse ikke enige, oppnevner Riksmeglingsmannen oppmannen.

Nemnda skal ta omsyn til de lønns- og arbeidsvilkår som er tariffestet for de andre arbeidere ved samme bedrift. Når den fastsetter forholdet mellom de nye satser og de som var tariffestet før, skal den legge til grunn det tilsvarende innbyrdes forhold i liknende bedrifter, så vidt mulig på samme sted. Hvis slike bedrifter er medlemmer av N.A.F., bør det ved sammenlikningen i første rekke tas omsyn til tariffen for disse medlemmer.

Som arbeidere i denne paragraf forstås ikke arbeidsledere i administrativ stilling.

Permisjoner, tjenestefrihet og arbeidsbevis m. v.

§ 12.

- 1) Når mangel på arbeid, råstoff eller driftsmidler fører med seg at arbeidere midlertidig blir sendt hjem uten å få vanlig varsel for oppsiing, er de fortsatt knyttet til bedriften. De har derfor rett og plikt til å begynne i bedriften igjen så lenge ikke arbeidsforholdet er formelt oppsagt. Dette gjelder også arbeidere ved sesongbedrifter utenom sesongene.
- 2) Tillitsmennene i bedriften og arbeidere med tillitsverv innen fagorganisasjonen skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon.
- 3) Når en arbeider forlater en bedrift etter lovlig oppsiing, enten det skjer etter eget ønske, eller han blir sagt opp, uansett av hvilken grunn, skal han ha et bevis for hvor lenge han har arbeidet på stedet.

Beviset skal bare inneholde:

1. Navn, fødselsår og dato.
2. Når begynt i bedriften.
3. Når sluttet (uten at grunnen blir gitt).
4. Fag.
5. Lønn da han forlot sitt arbeid.
6. Tiden for siste ferie eller feriegodtgjøring.

Merknad: Partene var enige om at § 12, pkt. 1 ikke i seg selv skaper noen hjemmel for permittering av arbeidere uten oppsiings-varsel. Forutsetningen for å anvende kortere varsel må være at dette er hjemlet i lov, tariff, arbeidsavtale eller kotyme.

§ 13.

- 1) Arbeiderne har ikke plikt til å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har utvist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig samfunnsoppfatning bør kunne kreves fjernet. Blir det tvist om dette, må ikke arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp finne sted. Forhandling skal opptas etter reglene i § 10, og tvisten avgjøres av Arbeidsretten hvis en ikke blir enig.
- 2) Hvis en tillitsmann gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan N.A.F. overfor A.F.L. kreve at han fratrer som tillitsmann. I tilfelle A.F.L. ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Hvis en tillitsmann etter dette må fratruke, har arbeiderne ved bedriften plikt til straks å velge ny tillitsmann.

Kollektive oppsiinger.

§ 14.

N.A.F. og A.F.L. vil ved tariffrevisjonene eller ved varsel om arbeidsstans etter arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsiging for arbeiderne et varsel utvekslet mellom begge organisasjoner eller mellom de tilsluttede landssammenslutninger og forbund, når hovedorganisasjonen har fått melding om oppsiingen. Begge parter forplikter seg til å gi disse oppsiinger med minst 14 dagers varsel.

Plassoppsigingen skal i form og innhold være i samsvar med arbeidstvistlovens § 28.

Avstemningsregler.

§ 15.

A. Arbeidernes avstemningsregler.

I.

Ved avstemninger over tarifforslag, innkalles de stemmeberettigede til møte, hvor tarifforslaget blir lagt fram, og hvor en foretar skriftlig hemmelig avstemning. Stemmesedlene blir samlet inn enten av styret i foreningen eller av en særskilt oppnevnt komité. Stemmesedlene forsegles og oppbevares av styret i foreningen eller av komitéen inntil avstemningen innen vedkommende distrikt er avsluttet for alle som skal delta i den. Styret eller komitéen foretar deretter opptelling og fører resultatet inn i en protokoll. Stemmeresultatet skal sendes vedkommende forbund, og må ikke i noen form offentliggjøres før hovedorganisasjonen har gjort vedtak om det. Stemmesedlene skal om det kreves, sendes til vedkommende forbund.

Forbundene sender foreningene en oversikt over det samlede stemmeresultat og stemmegivningen i avdelingene.

II.

- a) Rett til å delta i avstemninger om tarifforslag har alle organiserte arbeidere ved bedrifter som tarifforslaget gjelder.
- b) I fagforeninger, hvor medlemmene stadig skifter arbeidssted (byggningsarbeidere, transportarbeidere, skog- og landarbeidere, arbeidere i

sesongbedrifter o. l.), har alle medlemmer rett til å delta i avstemningen.

- c) Når en fagforening får seg forelagt en hovedtariff, som faktisk bestemmer lønns- og arbeidsvilkårene for hele faget, har alle medlemmer rett til å delta i avstemningen.
- d) Alle stemmeberettigede medlemmer har stemmeplikt.

III.

- a) Hvis det er så få som stemmer, at avstemningen ikke gir et fullgyldig uttrykk for hva flertallet av de stemmeberettigede medlemmer mener, kan vedkommende forbundsstyre pålegge ny avstemning.

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

- b) Ved bedrifter hvor det arbeides på skift, og hvor det ikke er konflikt, skal møtet eller møtene holdes sånn at alle medlemmer får høve til å stemme.

IV.

Medlemmer som uten gyldig grunn lar være å stemme over tarifforslag når de får stønad, mister retten til fortsatt bidrag. Tvister mellom forening og medlemmer om denne bestemmelse avgjøres av forbundsstyret.

V.

Disse regler for avstemninger om tarifforslag skal følges av alle organisasjoner tilsluttet Landsorganisasjonen.

VI.

Blir det tvist innen arbeiderorganisasjonene om bruken av avstemningsreglene, avgjør Sekretariatet tvisten.

VII.

Disse regler endrer ikke den retten forbundene og Sekretariatet har til å lede og avslutte tariffoppgjør og konflikter etter de lover som gjelder til hver tid, jfr. lovene for A.F.L.

VIII.

For avstemninger blant sjøfolk gjelder ikke reglene foran.

B. Arbeidsgivernes avstemningsregler.

Når forslag til tariffavtale blir sendt til uravstemning, deltar de medlemmer av Arbeidsgiverforeningen som forslaget gjelder. Avstemningen skal være hemmelig og skriftlig. For at et forslag som blir sendt til uravstemning skal være forkastet, 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 andre medlemmer av landssammenslutningen, har alle medlemmer av denne rett til å delta i avstemningen.

Disse reglene endrer ikke den retten Centralstyret og landssammenslutningene har til å lede og avslutte tariffoppgjør og konflikter etter de lover som gjelder til hver tid i organisasjonene.

Sympatiksjoner.

§ 16.

Bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene innskrenker ikke bedriftenes eller arbeidernes rett til å delta i en arbeidsstans som blir satt i verk til støtte for annen lovlig konflikt, når samtykke er gitt av N.A.F. eller A.F.L. Før samtykke blir gitt skal det forhandles mellom disse organisasjoner om utviding av hovedkonflikten.

Forhandlingsmøte skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det.

Varslet for arbeidsstans skal være som bestemt i § 14.

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

Hvis A.F.L. erklærer sympatistreik blant N.A.F.s medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av N.A.F., skal A.F.L. samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte bedrifter, hvis slike 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 unntak fra denne regel. A.F.L. kan unnta stat, kommuner, kooperasjonen og arbeiderforetak.

Den adgang A.F.L. har til å erklære sympatistreik ved bedrifter tilsluttet N.A.F. til støtte for krav overfor uorganiserte bedrifter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn N.A.F.s tariffavtaler for tilsvarende bedrifter.

Plassoppsiging etter reglene i denne paragraf skal være ubetinget, hvis ikke hovedkonflikten gjelder

retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form ved bedrifter hvor minst halvdel av arbeiderne er organisert i forbund tilsluttet A.F.L. Har konflikten til mål å verne organisasjonsretten, har A.F.L. eller forbund tilsluttet A.F.L., rett til å nytte betinget plassoppsiging uansett medlemstall.

Fortolkningstvister.

§ 17.

Hver av partene kan innbringe tvist om forståelsen av denne Hovedavtale for Arbeidsretten.

Varighet.

§ 18.

Denne Hovedavtale gjelder til 31/12 1950 og videre 2 år ad gangen, hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 måneders varsel.

Merknader:

1. Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler som er eller blir opprettet mellom de organisasjoner som er nevnt i overskriften og/eller deres medlemmer.

Partsforholdet i de enkelte tariffavtalene blir ikke berørt eller endret på noen måte ved Hovedavtalen.

2. § 4, første setning i de nåværende tillitsmannsbestemmelser for bygningsfagene forandres således:

«Tillitsmennene har i likhet med arbeidsgiveren og den som overfor arbeiderne opptrer på bedriftens vegne, plikt til å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et rolig og godt samarbeid på arbeidsstedet.»

For øvrig skal de nåværende tillitsmannsbestemmelser for bygningsfagene gjelde uforandret.

3. Bryggearbeiderne. — Den nåværende praksis med omsyn til de tillitsmenn, folkeuttakere, kontrollmenn m. v. som foreningene lønner eller har valgt, skal ikke forandres.

4. Denne Hovedavtalen gjelder ikke den rederivirksomhet som går inn under Hovedavtalen mellom N.A.F. og Norsk Sjømannsforbund.

Oslo, 4. september 1947.

Christian Erlandsen. A. P. Østberg. H. J. Darre Hirsch. H. Ad. Gløersen.
Trygve Kleppe. Børre Sverdrup.

Konrad Nordahl. Gunnar Bråthen. Gustav Sjaastad. Leif S. Olsen. Emil Torkildsen.
Karsten Torkildsen. Josef Larsen. Malfr. Bergseth.

