

**ARBEIDERNES
FAGLIGE LANDSORGANISASJON**

**HOVEDAVTALE
av 1947**

mellom

Norsk Arbeidsgiverforening og Arbeidernes faglige Landsorganisasjon, gjeldende på arbeidsgiversiden Norsk Arbeidsgiverforening, samtlige Norsk Arbeidsgiverforening tilsluttede landssammenslutninger, lokale sammenslutninger og enkeltbedrifter, og på arbeidssiden 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)).

Med kommentar av
Arbeidernes faglige Landsorganisasjon

**ARBEIDERNES
FAGLIGE LANDSORGANISASJON**

HOVEDAVTALE

av 1947

mellom

Norsk Arbeidsgiverforening og Arbeidernes faglige Landsorganisasjon, gjeldende på arbeidsgiversiden Norsk Arbeidsgiverforening, samtlige Norsk Arbeidsgiverforening tilsluttede landssammenslutninger, 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)).

Med kommentar av
Arbeidernes faglige Landsorganisasjon

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 i stedet 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 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,
- 3) hvis driftsinnskrenkninger medfører innskrenkninger i arbeidsstyrken (som driftsinnskrenking 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 tillitsmannsutvaiget 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 ette:

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 inntreier 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 Arbeids-

retten. 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 lønnssetser (time-, dag-, uke-, måneds- eller prosentlønn eller akkordsetser) 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 lønnssetser 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.

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

Føreligger det ved innmeldelse av en bedrift plassoppsing 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 nå inneholder hjemmel for det.

Bestemmelser i gjeldende tariffavtaler om at Riksmeglingsmannen skal kunne fastsette lønnssetser for nyinnmeldte bedrifter eller for tidligere innmeldte bedrifter, hvor lønnssetser 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 setser 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 fratres som tillitsmann. I tilfelle A.F.L. ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Hvis en tillitsmann etter dette må fratres, 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 plassoppiing 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.

Plassoppiingen 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 inn til avstemningen innen vedkommende distrikt er avsluttet for alle som skal delta i den. Styret eller komitéen foretar deretter optelling 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.

Sympatiaksjoner.

§ 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.

Plassoppsiing 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 plassoppsiing 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 Larsson. Malfr. Bergseth.*

Kommentar og merknader

til

HOVEDAVTALEN

mellom

Norsk Arbeidsgiverforening

og

Arbeidernes faglige Landsorganisasjon,

utarbeidet av

Arbeidernes faglige Landsorganisasjon.

Ad § 1.

Her er det ikke gjort noen endringer i den tidligere avtale. Under forhandlingene foreslo N.A.F.s forhandlere § 1 gitt et nytt tillegg sålydende:

«Det er derfor i strid med et grunnleggende prinsipp i samarbeidet mellom hovedorganisasjonene hvis ansettelse eller beskjeftigelse av arbeidstaker blir søkt hindret eller vanskeliggjort fordi arbeidstakeren eller bedriften er organisert eller uorganisert.»

Da A.F.L.s forhandlere mente at det nye tillegg ikke sa noe mere og annet enn det som allerede gikk fram av den tidligere avtale, frafalt N.A.F.s forhandlere forslaget.

Bestemmelsen i § 1 skulle i og for seg være klar. Det den slår fast er at det står enhver arbeidstaker eller arbeidsgiver fritt om han vil være medlem av noen av organisasjonene og en har ikke

rett til å nytte press for å tvinge fram tilslutning eller utmelding av organisasjonen.

Ad § 2.

Denne bestemmelse er ny. Den gir også bedriften rett til å kreve at det velges tillitsmenn. Da arbeidstakerne selv alltid vil være interessert i å ha tillitsmenn, må en gå ut fra at slike blir valgt uten noe krav fra bedriften.

Ad § 3.

Denne bestemmelse inneholder alt det som fantes inntatt i den tidligere avtales § 2 og dessuten første og annet ledd i den gamle avtales § 4.

Siste ledd er nytt.

Her hadde N.A.F.s forhandlere foreslått at alle stemmeberettigede skulle ha stemmeplikt. Motivet for dette framlegg og også for bestemmelsen slik som den lyder i avtalen, er at valgene alltid bør være representative slik at de gir det best mulige uttrykk for arbeidstakernes vilje og mening. Dette må arbeidstakerne selv være interessert i. Vi vil dog presisere — og det er partene samde om — at det ikke kan reises noe krav som kan gjennomføres ved Arbeidsretten eller de alminnelige domstoler om noen av avtalens parter skulle mene at valget ellers ikke gir et «fullgyldig uttrykk for viljen hos flertallet». En kan derimot oppta forhandlinger med den annen part, og det kan, om partene blir samde, påbys nye valg.

Ad § 4.

Her er gjort noen endringer som en må merke seg.

Mens tillitsmannen tidligere regelmessig skulle være over 21 år og være mellom de «ånerkjent dyktigste arbeidere, skal han nå videre ha erfaring og innsikt i dens arbeidsforhold. Motivet for

denne endring er klar. En har ment at det alltid vil være i begge parter interesse å ha de mest dyktige og innsiktsfulle arbeidstakere som tillitsmenn.

Ved endringen og tillegget i siste ledd har en villet gjøre det klart at bedriften alltid skal kunne vite hvem den kan henvende seg til.

Merknaden slår fast hva som er sagt under § 3, at ikke noen av partene har noe tariffkrav, om en skulle mene at retningslinjene ikke er fulgt.

I samband med drøftingene av avtalens § 4 ble det satt opp slik protokoll: «I forbindelse med § 4 foreslo N.A.F.s forhandlere inntatt følgende bestemmelse:

«Det er ikke adgang for arbeiderne til å velge andre til å opptre i stedet for tillitsmennene i saker som sorterer under disse.»

A.F.L.s forhandlere gjorde oppmerksom på følgende kongressvedtak fra 1925 som fortsatt var gjeldende: «... Ingen særorganisasjoner, celler, grupper eller aksjonsutvalg må dannes, som har til hensikt å sette ut av funksjon de regulært opprettede og valgte instanser innen fagorganisasjonen, eller fremme formål som ligger ved siden av fagorganisasjonens ...» A.F.L.s forhandlere mente under henvisning hertil at noen bestemmelse herom i Hovedavtalen var overflødig.

I henhold hertil frafalt N.A.F.s forhandlere sitt forslag.»

Det framlegget fra N.A.F. tilsiktet å ramme var det ulovlige i å velge aksjonsutvalg, som setter de valgte tillitsmenn ut av spillet ved konflikter som påstås å være i strid med tariffavtalens og arbeidstvistlovens bestemmelser.

Ad § 5.

Ved de endringer som her er avtalt er det innskjerpet at begge parter i arbeidsforholdet har

plikt til å holde ved lag et rolig og godt samarbeid. Når det her sies at arbeidsgiveren har plikt til, så omfatter dette begrep her også hans funksjonærer, formenn, verksmester, ingeniører og liknende. Begrepet omfatter m. a. o. alle som handler på vegne av bedriftsledelsen i forholdet til arbeidstakerne eller deres tillitsmenn.

Punkt 3 som i og for seg skulle være klart, sier at tillitsmennes avtale med bedriftsledelsen er bindende for alle arbeidstakere ved bedriften.

Tillitsmennene må sjølsagt alltid sørge for at de ikke inngår slike avtaler før de har sikret seg at de har flertallet av de organiserte arbeidstakere innen bedriften bak seg.

Om en avtale som tillitsmennene inngår på er og bindende for de uorganiserte arbeidstakere, sjøl om de ikke har hatt høve til å være med på vedtaket, er tvilsomt.

Punkt 4 avgrensar arbeidsoppgavene mellom produksjonsutvalget og tillitsmennene. Det er viktig at denne avgrensning blir respektert, så det ikke oppstår friksjoner. Tillitsmennene bør derfor nøye studere avtalen om produksjonsutvalgene, og ikke ta opp oppgaver som hører under dette.

I samband med drøftingene av denne paragraf ble det satt slik protokoll:

«A.F.L.s forhandlere foreslo at bestemmelsen i pkt. 4 om plikt til å kontrollere at tariffavtale, arbeidsreglement og Arbeidervernlovens bestemmelser ble fulgt, skulle gjøres gjensidig, slik at også bedriftens representanter hadde den samme plikt.

N.A.F.s forhandlere bemerket at en slik plikt hadde bedriftens representanter allerede etter gjeldende lovbestemmelser, og de mente derfor at en regel herom var overflødig.

Under henvisning hertil frafalt A.F.L.s forhandlere forslaget.»

Protokollen slår, som det vil ses, fast at også bedriften har plikt til alltid å føre tilsyn med og i tilfelle rette på forhold som ikke er i samsvar med reglement eller Arbeidervernloven.

Bedriften har sjølsagt plikt til å ta omsyn til alle lovbestemmelser som gjelder den, da det er et vilkår for i det heile å ha rett til å holde den i gang.

Ad § 6.

Her er det nå sagt som en ufravikelig regel at arbeidsgiveren skal konferere før han setter de i bestemmelsen nevnte tiltak ut i livet. Tidligere var dette uttrykt dithen at det bare var en forutsetning at slike konferanser skulle finne sted.

Endringene her har fått sin tolkning gjennom den mellom partene oppsatte protokoll som er slik: «I forbindelse med krav om endring i § 6,3 fremla N.A.F.s forhandlere følgende skrivelse av 25. januar 1935 fra A.F.L. til N.A.F.:

«På foranledning bekreftes, at partenes forhandlere er enige om at hovedavtalens § 6, punkt 3, er således å forstå, at oppsigelse av enkelte arbeidere ikke henhører under sådan driftsinnskrenkning som forutsetter at arbeidsgiveren — forinnen han tar sin beslutning — konfererer med tillitsmennene.»

Partene var enige om at § 6, punkt 4, siktet til en mer ekstraordinær omplasing av driftsmessige hensyn av en del av bedriftens arbeidsstokk for en lengre tid.

A.F.L.s forhandlere forbeholdt seg å ta opp til drøftelse innføring av spesielle regler i § 6 om plikten til å konferere med tillitsmennene såfremt avtalen om produksjonsutvalg skulle falle bort.

N.A.F.s forhandlere erklærer seg innforstått hermed.»

A.F.L.s forhandlere hadde her framlegg som gikk

noe videre, men en nådde ikke fram med disse forslag, da N.A.F. var uvillig til å gå inn på noen avtale som ga arbeidstakerne noen innflytelse på bedriftsherrens styringsrett.

Ad § 7.

Punkt 2 er nytt. Ved denne avtale har bedriften fått en plikt til å sørge for at det er en ansvarlig representant for bedriften til stede som tillitsmennene kan forhandle og treffe avtale med.

Protokollen gir ellers en uttømmende tolkning av denne avtale. Den lyder:

«A.F.L.s forhandlere hadde foreslått at det i pkt. 2 skulle fastslås at den ansvarlige representant for arbeidsgiveren skulle kunne forhandle og treffe bindende avtale med tillitsmennene.

N.A.F.s forhandlere bemerket at det etter deres mening fulgte av uttrykket «ansvarlig representant», at han hadde adgang til å treffe bindende avtale med tillitsmennene. De mente imidlertid at A.F.L.s forslag kunne føre til den misforståelse at representanten for arbeidsgiveren skulle være avskåret fra å forelegge tvistespørsmål for arbeidsgiveren hvor representanten anså dette nødvendig. De mente likeledes at uttrykket «forhandle» ikke var helt treffende, idet arbeidsgiverens representant også hadde andre funksjoner vis-à-vis tillitsmennene; men de var innforstått med at arbeidsgiverens representant også skulle være bemyndiget til å føre forhandlinger med tillitsmennene.

Under henvisning hertil godtok A.F.L.s forhandlere den ovenfor siterte redaksjon av § 7, pkt. 2.»

Ad § 8.

I den gamle avtale het det: «Ved utførelsen av sine verv må tillitsmennene ikke uten i forståelse med bedriftsledelsen forlate sine arbeidsplasser.»

Etter den nye bestemmelse kan *formannen i til-*

litsmannsutvalget uhindret gå omkring på alle bedriftens avdelinger, når han har noe som han som tillitsmann må ordne. Han skal alltid gi beskjed til sine nærmeste overordnede. De øvrige tillitsmenn skal ha tillatelse av sin nærmeste overordnede.

Formannen i tillitsmannsutvalget trenger altså ikke noen tillatelse. Bedriftsledelsen kan aldri nekte ham å forlate arbeidsplassen når han har noe som han skal ordne som vedkommer hans oppgave som tillitsmann.

Denne utviding av formannens rettigheter er gjort ut fra det syn at begge parter ønsket å styrke tillitsmannsinstitusjonen og at det alltid vil være i partenes interesse at tvister blir løst straks de oppstår.

De øvrige tillitsmenn har de samme rettigheter som de hadde etter den gamle avtale. Det kan ikke antas at den redaksjonelle endring som er gjort i avtalen på dette punkt, fører med seg noen innskrenkning i tillitsmennenes rettigheter.

Det er imidlertid sjølsagt at ikke noen tillitsmann har rett til å forlate sin arbeidsplass uten at det har samband med ens plikter som tillitsmann, og de må alltid ta omsyn til at en ikke unødig skader produksjonen. Om dette vises ellers til den mellom partene oppsatte protokoll, hvor det heter:

«Partene var enige 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 bestemmelserne i pkt. 3 ikke tar sikte på at de der nevnte tillitsmenn skal bli hindret i å utføre sine plikter som tillitsmenn.»

I de bedrifter hvor praksis er noe rommeligere

enn avtalen gir rett til, må en endre praksis i samsvarende med det som er sagt foran.

Ad § 9.

I selve redaksjonen av denne paragraf er det ikke gjort annen endring fra den gamle avtale enn at «når» i 3dje ledd første ord er endret til «før».

I samband med drøftingene er satt opp slik protokoll:

«N.A.F.s forhandlere foreslo følgende anmerking til § 9:

«Som «saklig grunn» regnes under enhver omstendighet at vedkommende har forbrutt seg grovt mot denne avtales bestemmelser. A.F.L.s forhandlere var klar over at et grovt brudd på Hovedavtalen etter omstendighetene kunne bli å anse som saklig grunn for oppsigelse. Men en helt generell bestemmelse kunne virke for kategorisk, eksempelvis hvor bruddet skyldtes manglende organisasjonsmessig erfaring med hensyn til en tillitsmanns plikter.

Partene var enige om at en oppsigelse av en tillitsmann på grunn av brudd på Hovedavtalens bestemmelser om plikter for tillitsmenn skulle behandles etter reglene i § 13, pkt. 2.»

En vil presisere at en nå etter denne protokoll ikke kan si opp en tillitsmann på grunn av brudd på Hovedavtalens bestemmelser før Arbeidsretten har godkjent oppsiingen, eller partene ved forhandling er blitt samde om det.

Ad § 10.

Det er ikke egentlig noe nytt som er sagt i denne bestemmelse, sjøl om det er så at både pkt. 1 og pkt. 3 har nye avsnitt.

En må dog presisere — hva der alltid har vært gjeldende rett — at tvister i tariffperioden skal løses av retten og ikke ved arbeidskamp. At en

ikke uten den annen hovedorganisasjons samtykke kan forhandle direkte med bedriften eller arbeidstakerne, burde si seg selv, men det er nå uttrykkelig sagt i avtalen.

Ad § 11.

Ved Arbeidsretts dom av 10. januar 1947 ble det antatt at A/S Norsk Cellulosefabrikk kunne føres inn under de tariffavtaler som var gjeldende mellom Norsk Papirindustriarbeiderforbund og Papirindustriens Arbeidsgiverforening. Denne dom mente A.F.L. ville føre til uriktige og uheldige resultater. En måtte, mente A.F.L., legge større vekt på å få ensartede tariffavtaler for lik produksjon enn like arbeids- og lønnsvilkår ved bedrifter med samme ledelse eller innenfor samme arbeidsområde.

Dette ble presisert under drøftingene av den nye avtalen, og det ble stilt framlegg som tilsiktet å endre avtalen slik at en skulle oppnå dette. N.A.F.s forhandlere aksepterte det syn som ble gjort gjeldende fra A.F.L.s forhandlere. En må derfor gå ut fra at en har oppnådd det en har tilsiktet ved endringen i første ledd sammenholdt med endringene i 3dje avsnitt.

En finner grunn til å presisere nærmere innholdet av annet avsnitt, trass i at dette ikke er endret ved den siste avtalen.

Sjøl om en bedrift blir ført inn under en eldre avtale fordi en av hovedorganisasjonene stiller krav om det, behøver ikke lønnsattsene i den avtalen som bedriften blir ført inn under å godtas uten videre. Hvor lønnsattsene ikke naturlig kan anvendes umiddelbart, skal det forhandles. Endelig avgjerd treffes her av den nemnd som er nevnt i § 11, II, om en ikke blir samde ved forhandling. En vil derfor ofte få arbeidsvilkår etter den avtalen som bedriften blir ført inn under, mens

lønnsvilkårene kan bli andre — dårligere eller bedre, alt etter avtalen eller nemndas avgjerd.

Mangler den tariffavtalen bedriften blir ført inn under lønnssetser for noen del av produksjonen, skal en gå fram på den samme måten som er nevnt foran.

Slik som avtalen nå er formet kan det og være høve til ikke bare å oppnå endring i lønnsvilkårene, men også i arbeidsvilkårene. Det er det høve til om det er særegne forhold ved den nyinnmeldte bedrift som gjør det påkrevd å ta med vilkår som ikke finnes i den tariffavtale som gjøres gjeldende.

Hadde en ikke en slik bestemmelse i avtalen, kunne avtale om gunstige arbeidsvilkår eller avtale om sosiale fordeler alltid falle vekk ved den nyinnmeldte bedriften. Omfanget av avtalen er dog begrenset ved den i samband hermed oppsatte protokoll, hvor det heter:

«A.F.L.s forhandlere bemerket at ved enkelte bedrifter har arbeiderne visse fordeler utenom de arbeidsvilkår som etter praksis reguleres i tariffavtale, f. eks. pensjonsordning, emolumenter. De mente at slike fordeler kunne bestå, selv om bedriften ved innmeldelse i N.A.F. fikk sitt tarifforhold ordnet gjennom anvendelse av § 11, 1.

N.A.F.s forhandlere var enige i at forholdene kunne ligge således an at N.A.F. ikke ville forlange slike fordeler sløyfet. Bedriften ville i så fall ha adgang til å la dem bestå utenom tariffavtalen. De var enige i at de eksempler som A.F.L. hadde nevnt, vanligvis ville være av en slik ekstraordinær karakter.

Merknad: Med «emolumenter» forstås særfordeler som det ikke har vært tatt hensyn til ved fastsettelsen av de tariffestede lønns- og arbeidsvilkår, såsom fri medisin, fri skolegang for barna

til enkelte arbeidere, tjenestefrihet med lønn i forbindelse med offentlige ombud.

Ved arbeidsretts dom av 28. juni 1946 i sak mellom Norsk Transportarbeiderforbund og Norsk Arbeidsgiverforening og Hardanger Rutebillag A/S, ble det slått fast at den eldre hovedavtale var slik å forstå at den av hovedorganisasjonene som først satte fram krav om at den nyinnmeldte bedrift skulle føres inn under en bestemt hovedavtale, hadde rett til å treffe valget uten at den annen hovedorganisasjon hadde rett til å uttale seg eller øve noen som helst innflytelse på hvilken avtale som burde komme på tale. Dette er nå endret slik at begge parter skal uttale seg og den i § 11 nevnte nemnd skal ta endelig avgjerd om ikke partene blir samde. Samstundes er valgretten sterkt innskrenket, idet selve avtalen slår fast rekkefølgen av de avtaler som kan komme på tale.

Merknaden gir heimel for at en bedrift kan nytte en tariffavtale den allerede har om den setter i gang en ny bedrift med samme produksjon og samme tekniske materiell.

I samband med § 11, 2 la A.F.L.s forhandlere fram skriv av 21. januar 1935 fra N.A.F. til A.F.L. Dette skriv lyder slik:

«På foranledning bekrefter vi uttalelser vedrørende § 11, 2 under våre forhandlinger om hovedtariff, at organisasjonenes rett til å fremme krav om opprettelse av tariff for funksjonærer og de arbeidere m. v. som ikke gå inn under bestemmelsen i § 11, 2 ikke er avskåret, og at organisasjonene således heller ikke er avskåret fra å støtte dette krav på vanlig organisasjonsmessig måte — alt selvsagt med den begrensning som kan utledes av de bestående tariffavtaler.»

Ad § 12.

Ved sesongbedrifter, t. d. i hermetikkindustrien, hender det ofte at arbeiderne må gå på dagen av mangel på råstoff. Her har reglene ofte vært uklare. En har nå fått slått fast at de i disse høve er knyttet til bedriften framleis. Vil de bringe arbeidsforholdet til opphør må de si fra på vanlig måte og med den frist som arbeidsavtalen, reglementet eller gjeldende lov påbyr.

Partene var samde om at § 12, punkt 1, ikke i seg selv skaper noen heimel for permittering uten oppsingsvarsel. Forutsetningen for å nytte kortere varsel må være at dette har heimel i lov, tariff, arbeidsavtale eller kotyme.

Bestemmelsen i pkt. 2 er ny, men den trenger ingen kommentar.

I tilslutning til drøftingene av dette punkt i avtalen ble det satt opp slik protokoll:

«På forespørsel meddelte A.F.L.s forhandlere at de møter og forhandlinger som det kunne bli spørsmål om etter § 12, pkt. 2, var:

Hovedstyremøter,
representantskapsmøter,
landsmøter,
kongresser,
styremøter i Samorganisasjonen,
2-årsmøter i Samorganisasjonen,
tarifforhandlinger,
forhandlingsmøter etter Hovedavtalens § 10.

Etter anmodning fra A.F.L.s forhandlere meddelte N.A.F.s forhandlere at N.A.F. var villig til å sende ut et sirkulære til sine medlemmer, hvor bedriftene ble oppfordret til å stille seg mest mulig velvillig, når arbeidere anmodet om permisjon for å delta i faglige kurser.»

I punkt 3 er det gjort en endring fra den tidligere avtale og det er nå etter at avtalen er inn-

gått på det rene at N.A.F. og A.F.L. på dette punkt tolker avtalen noe forskjellig.

N.A.F. mener at de ikke har plikt til å gi arbeidsbevis når arbeidstakeren forlater bedriften uten å ha gitt lovlig oppsiing, eller får avskjed fordi han av en eller annen grunn har forsømt seg på en slik måte at avskjed på dagen er berettiget.

A.F.L. mener at bedriften har plikt til å gi arbeidsbevis i alle andre tilfeller enn de hvor arbeidstakeren går fra arbeidet sitt uten å ha arbeidet oppsiingstiden. Kommer en ikke ved forhandling fram til noen løsning av dette spørsmål, må en vente at det vil bli løst ved dom av Arbeidsretten.

Vi skal derfor ikke gjøre nærmere greie for de grunnene vi her gjør gjeldende til støtte for vårt syn, men vi vil be arbeidstakerne om å stille krav om arbeidsbevis i alle andre tilfeller enn hvor det foreligger arbeidsavbrytelse uten lovlig oppsiing.

Ad § 13.

En kan ikke anta at den utilbørlige opptreden som kan gi rett for arbeiderne til å kreve en arbeidstaker, arbeidsleder eller arbeidsherre fjernet, behøver å være en opptreden innen bedriften eller overfor bedriftens arbeidere. Enhver utilbørlig opptreden må antas å gi slik rett. En må imidlertid rekne med at Arbeidsretten vil stille mindre krav når brottet har skjedd på arbeidsplassen eller mot en som er ansatt i bedriften enn når det er andre handlinger som hevdes å være utilbørlige.

En vil ellers presisere at meningsskildnad her ikke i noe høve skal føre til arbeidsstans. Tvist skal Arbeidsretten treffe avgjerd i, og en kan ikke om den annen part motsetter seg det, kreve noen fjernet fra bedriften før Arbeidsrettens avgjerd foreligger.

Mens § 9 i avtalen handler om avskjed av tillitsmannen som arbeidstaker, handler denne bestem-

melse om vilkårene for at bedriften kan kreve ham fjernet som tillitsmann og om arbeidstakernes plikt til å velge ny tillitsmann når den avsatte er endelig fratrukket.

Som nevnt under § 9 skal mulig meningsskildnad mellom hovedorganisasjonene avgjøres av Arbeidsretten. På samme måte skal en gå fram om det blir tvist etter denne bestemmelse. Inntil avgjerd endelig er truffet, fortsetter tillitsmannen i stillingen sin.

Ad § 14.

Her er ikke gjort noen endringer og bestemmelsen skulle ikke trenge noen kommentar.

Ad § 15.

Bestemmelsen om at stemmesedlene skal oppbevares inntil avstemningen er avsluttet er ny. Motivet for denne endring i avtalen er at alle skal avgi stemme uten å ta omsyn til det standpunkt andre har tatt i den saka det stemmes over.

Ad § 16.

De endringer som er foretatt har sammenheng med den proposisjon som er satt fram om oppheving av boikottkapitlet i Arbeidstvistloven. Retten til å nytte betinget sympatistreik er innsnevret, og det vil ikke være ofte en kan ta dette kampmiddel i bruk overfor medlemmer av N.A.F. eller andre arbeidsgiverorganisasjoner som en har liknende avtale med.

De tilfeller en kan nytte betinget sympatistreik vil som regel være de hvor bedriften nekter avtale eller ikke blir samde med arbeidstakernes organisasjon om avtale. Vilkaeret må dog alltid være at kravet blir satt fram på vegne av minst halvdel av arbeidsstokken, såfremt ikke tvisten gjelder å verne organisasjonsretten.

En viser ellers til den skriftveksel som er utvekslet mellom hovedorganisasjonene som finnes i den oppsatte protokoll:

«N.A.F.s forhandlere foreslo at uttrykket «stat, kommuner» i paragrafens sjetle ledd skulle endres til «den offentlige virksomhet.»»

A.F.L.s forhandlere bemerket at det uttrykk som nå står, ikke berettiger A.F.L. til å unnta forskjellige produksjonsforetagender som ikke vesentlig produserer for Statens forsvarsmessige behov.

Under henvisning hertil frafalt N.A.F.s forhandlere sitt forslag.

I forbindelse med drøftelsen av denne paragraf framla partene følgende skrivelse av 27. januar 1947 fra A.F.L. til N.A.F. og N.A.F.s svarskrivelse av 17. februar s. å.:

«Norsk Arbeidsgiverforening.

Ad opphevelse av boikottbestemmelser i § 6 a i Arbeidstvistloven.

Såfremt de nåværende boikottbestemmelser som ble inntatt i Arbeidstvistloven 1933 blir tatt ut av loven, er Landsorganisasjonen villig til å innføre følgende bestemmelser i Hovedavtalen med Norsk Arbeidsgiverforening:

1. «Arbeiderne er ikke forpliktet til å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har utvist sådan utilbørlig opptreden at de etter alminnelig samfunnsoppfatning bør kunne kreves fjernet. Hvis tvist herom oppstår, må ikke arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp finne sted. Forhandlinger skal opptas etter reglene i Hovedavtalens § 10, og tvisten avgjøres av Arbeidsretten hvis enighet ikke oppnås.»
2. I § 15 i Hovedavtalen inntas følgende:

«Plassoppsigelse etter reglene i denne paragraf skal være ubetinget med mindre hoved-

konflikten gjelder retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form ved bedrifter hvor minst halvdel av arbeiderne er organisert i forbund tilsluttet Arbeidernes faglige Landsorganisasjon.

Tilskikter konflikten å beskytte organisasjonsretten, har Arbeidernes faglige Landsorganisasjon, eller forbund tilsluttet Arbeidernes faglige Landsorganisasjon, rett til å benytte be-tinget plassoppsigelse, uansett medlemstall.»

For funksjonærer gjelder tilsvarende regler.

Arbeidernes faglige Landsorganisasjon er vil-lig til å slutte avtaler av tilsvarende innhold med andre arbeidsgiverorganisasjoner, og for øvrig også innta bestemmelser i disse avtaler som er nevnt i Hovedavtalens § 1.

Landsorganisasjonen vil som hovedregel følge det som har vært praksis gjennom mange år, ikke å gå til arbeidskamp for å få opprettet tariffavtale når bare et mindretall av arbeiderne ved én bedrift er organisert. Tilsvarende regler vil også bli fulgt når det gjelder funk-sjonærene.

Det som er sagt foran gir uttrykk for Arbeidernes faglige Landsorganisasjons alminnelige syn, og vil derfor som hovedregel bli fulgt.

Landsorganisasjonen har ikke noe å inn-vende mot at de medlemmer av Arbeidstvist-komiteén, som er oppnevnt etter innstilling fra Norsk Arbeidsgiverforening, i sine premisser påberoper seg dette skriv som begrunnelse for at de gir sin tilslutning til revisjon av Arbeids-tvistlovens § 6 a.

Ærbødigst

Arbeidernes faglige Landsorganisasjon.

Konrad Nordahl (s.).»

«Arbeidernes faglige Landsorganisasjon.

Ad opphevelse av boikottbestemmelser i § 6 a i Arbeidstvistloven.

Vi har mottatt Deres skrivelse av 27. f. m. og erklærer oss innforstått med at punktene 1 og 2 i skrivelsen inntas i Hovedavtalen i forbindelse med den forestående revisjon.

I forståelse med Deres h.r.advokat Sjaastad bekrefter vi dennes uttalelse om at annet ledd under punkt 2 sikter til tilfelle hvor arbeidsgiveren sier opp de som organiserer seg, slik at antallet aldri når opp i 50 %.

Ærbødigst

Norsk Arbeidsgiverforening.

Christian Erlandsen (s.).»

